

Особливості інтелектуального потенціалу підприємств сфери зв'язку та інформатизації

Князева О.А.

доктор економічних наук, професор
Одеської національної академії зв'язку імені О.С. Попова

Шамін М.В.

аспірант
Одеської національної академії зв'язку імені О.С. Попова

У статті визначено, що інтелектуальний потенціал відіграє визначальну роль в ході розвитку підприємств в умовах побудови інформаційного суспільства. Проаналізовано сучасний стан розвитку сфери зв'язку та інформатизації, а також обґрунтовано особливості інтелектуального потенціалу цих підприємств. Наведено структуру рівнів інтелектуального потенціалу та складові інтелектуального потенціалу підприємств сфери зв'язку та інформатизації.

Ключові слова: підприємства, сфера зв'язку та інформатизації, інтелектуальний потенціал, особливості.

Князева Е.А., Шамин Н.В. ОСОБЕННОСТИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ СФЕРЫ СВЯЗИ И ИНФОРМАТИЗАЦИИ

В статье определено, что интеллектуальный потенциал играет ведущую роль в ходе развития предприятий в условиях построения информационного общества. Проанализировано современное состояние развития сферы связи и информатизации, а также определены особенности интеллектуального потенциала этих предприятий. Приведены структуризация уровней интеллектуального потенциала и составляющие интеллектуального потенциала предприятий сферы связи и информатизации.

Ключевые слова: предприятия, сфера связи и информатизации, интеллектуальный потенциал, особенности.

Kniazieva O.A., Shamin M.V. FEATURES OF AN INTELLECTUAL POTENTIAL OF THE COMPANY OF SPHERE OF COMMUNICATION AND INFORMATION

In the article it is determined that the intellectual potential of playing a leading role in the development of the enterprises in the conditions of building the information society. The current state of development of sphere of communication and information is analysed and features of a mental potential of these company are defined. Structuring of levels of a mental potential is resulted and the structure of a mental potential of the company of sphere of communication and information is generated.

Keywords: company, communication and information sphere, intellectual potential, features.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Сучасне суспільство рухається до побудови нового типу взаємовідносин як у виробничій, так і в особистісній сферах. Це суспільство має назву інформаційного, тобто такого, в якому працівник виходить із безпосереднього процесу виробництва в інформаційний простір управління цим виробництвом. В особистому житті також домінує інформаційний обмін за допомогою сучасних інформаційно-комунікаційних засобів (соціальні мережі, мобільна телефонія тощо). Ці особливості вносять суттєві зміни як у теоретичні основи економічних процесів, так і у самі виробничі процеси. Першорядного значення у побудові цього суспільства набуває рівень розвитку інформаційно-комунікаційних технологій та підприємств сфери зв'язку як інфор-

матизації та як матеріальної бази вищезначених процесів.

Під впливом побудови інформаційного суспільства змінюються поняття та структура потенціалу підприємства. Зокрема, суттєвого значення набуває не наявність трудового потенціалу із притаманними йому фізичними можливостями та кваліфікаційними навичками, а рівень розвитку інтелектуального потенціалу як здатності працівників до саморозвитку та ефективної взаємодії у новому інформаційному просторі. Особливо це стосується фундаторів інформаційного суспільства – підприємств сфери зв'язку та інформатизації. Необхідність переходу до нового формату суспільно-виробничих відносин констатовано і в державній Програмі «Стратегія 2020» [1, с. 1], де, окрім іншого, задекларо-

вано необхідність популяризації України у світовому інформаційному просторі як країни із високими інформаційними та інноваційними технологіями.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Питання розвитку теоретичної бази інтелектуального потенціалу розглядаються протягом останніх десятиріч багатьма вченими, до яких можна віднести Ю. Вороніна, С. Клімова, Є. Наумову, К. Рахліна [2–5]. В роботах цих науковців визначено категоріальний апарат та основні складові інтелектуального потенціалу підприємства. Більшість вчених схиляється до думки, що інтелектуальний потенціал має за основу рівень розвитку інтелектуальних ресурсів підприємства та наявні можливості навчання. В окремих роботах можна помітити тенденції до врахування здатності до сприйняття інновацій та можливість їх реалізації на підприємствах [6, с. 29].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на наявність численних досліджень, недостатньо вивченими залишаються питання визначення особливостей інтелектуального потенціалу підприємств, які безпосередньо беруть участь у побудові інформаційного суспільства та формують його матеріальну базу, тобто підприємств сфери зв'язку та інформатизації. Також дискусійним залишається питання структури та складових інтелектуального потенціалу цих підприємств.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою дослідження є розгляд особливостей інтелектуального потенціалу підприємств сфери зв'язку та інформатизації, а також визначення складових цього потенціалу у взаємозв'язку із різними економічними рівнями.

Виклад основного матеріалу дослідження. В процесі розвитку інформаційного суспільства відбуваються не тільки технократичні зміни способів виробництва та передавання інформації. Одним з ключових аспектів є переорієнтація у змісті та характері праці людини, у змісті трудової діяльності. Ці зміни обумовлені повним або частковим виходом людини із процесу виробництва завдяки сучасним засобам автоматизації та механізації та переходом його у площину управління інформаційними процесами (подекуди дистанційного). У зв'язку з цим суттєво змінюються і вимоги до працівників, до їх професійної компетенції та інтелектуального потенціалу.

Попередні дослідження авторів показують [7, с. 28], що, на відміну від індустріального, в

інформаційному суспільстві людина-носієй унікальних здатностей до інтелектуальної праці, акумулюючи знання, інформацію, навички, стає власником головного фактору виробництва інформаційного суспільства – знань та інтелектуальних здібностей. На відміну від здатностей до шаблонної фізичної праці, носії інтелектуальної складової свого трудового потенціалу ставляться до своїх продуктивних здатностей не тільки як до джерела отримання заробітної плати, але й як до капіталу, який може і повинен примножуватися. Тобто в інформаційному суспільстві, де превають високотехнологічні виробництва, працівники є не стільки засобом використання трудових можливостей, скільки власником капіталу у вигляді інтелектуальних та професійних здібностей, які здатні примножуватися та природошувати «ринкову вартість та конкурентоспроможність» працівника як елементу ринку праці. Таким чином, інтелектуальний капітал в інформаційному суспільстві перетворюється на першочерговий фактор ефективного працевлаштування працівника та здатен виконувати функції вирішального фактору виробництва. Це приводить до появи нового економічного статусу працівника – власника та носія інтелектуального капіталу, – а також до нових соціально-економічних відносин в процесі труда. Ці відносини формуються не як традиційна оплата праці, а як плата за використання, утримання та розвиток інтелектуального потенціалу працівника.

Виходячи з проведених досліджень, авторами визначено основні визначні риси трудової діяльності в умовах інформаційного суспільства, які обумовлюють актуальність дослідження питань розвитку інтелектуального потенціалу підприємств:

– зміна змісту трудової діяльності у напрямі переходу до творчого та інтелектуального наповнення більшості видів праці, зростання вимог до інтелектуальних і творчих здатностей людини у більшості сфер економічної діяльності;

– заміна фізичних переміщень товарів, послуг та працівників інформаційними зв'язками;

– підвищення значущості освіти та кваліфікації, а також необхідності постійних інвестицій у розвиток інтелектуального потенціалу;

– необхідність навчання протягом життя, яка обумовлена перманентним розвитком науково-технічного прогресу та імплементацією його результатів у виробництво та особисте життя;

– зростання рівня оплати інтелектуальної праці як найбільш продуктивної;

– виникнення нової якості мотивації, необхідність формування нових форм мотивації, прийнятних для творчої праці, тощо.

Таким чином, в інформаційному суспільстві інтелектуальна праця стає провідною, що обумовлює необхідність розвитку інтелектуального потенціалу підприємств. Ця обставина вимагає дослідження особливостей та рівня розвитку інтелектуального потенціалу особливо тих підприємств, які є основою для розвитку інформаційного суспільства, тобто підприємств сфери зв'язку та інформатизації.

Логіка дослідження вимагає аналізу стану розвитку сфери зв'язку та інформатизації. Тому в роботі проведено аналіз відповідних статистичних даних [8], який показав загальне збільшення доходів та зростання доходів від тих послуг, які є новітніми (інтернет-послуги, IP-телебачення, мережеві сервіси тощо), а також збільшення обсягів поштових та кур'єрських послуг через активізацію інтернет-торгівлі із доставкою товарів поштою. Основними сегментами на ринку телекомунікаційних послуг протягом останніх років залишаються мобільний зв'язок, телефонний фіксований зв'язок та послуги Інтернет, спільна частка яких у загальних доходах від надання телекомунікаційних складає понад 80% (табл. 1).

Також можна відзначити, що, згідно з Реєстром операторів та провайдерів телекомунікацій (станом на 2016 р.), кількість суб'єктів підприємницької діяльності у сфері надання послуг зв'язку та інформатизації становить понад 5 000 та постійно зростає. Таким чином, можна стверджувати, що у загальнонаціональному масштабі спостерігається загаль-

ний розвиток сфери надання послуг зв'язку та інформатизації. До того ж чисельність населення України, зайнятого у сфері зв'язку та інформатизації, становить більше 1,6% від загальної кількості зайнятого населення.

У формуванні інтелектуального потенціалу підприємств сфери зв'язку та інформатизації значну роль відіграють особливості, притаманні цій сфері діяльності. До цих особливостей можна віднести такі.

1. Унікальність продукту цієї сфери (інтеграція матеріального виробництва, сфери послуг і технологій) приводить до одночасного функціонування в декількох сферах економіки та потребує різнопланових вимог до інтелектуального потенціалу працівників в напрямі наявності різноспрямованих знань.

2. Функціонування підприємств як системи у взаємозв'язку з іншими підприємствами зв'язку, споживачами, підприємствами енергопостачання тощо приводить до необхідності функціонування у складній, якісно-новій системі, де від ефективності роботи окремих складових формується загальна ефективність системи зв'язку та інформатизації.

3. Наявність глобальної мережі зв'язку приводить до виходу підприємств за національні рамки та породжує необхідність відповідної лінгвістичної підготовки працівників.

4. Державне регулювання тарифів на соціально-значущі послуги (деякі поштові послуги, міська та сільська фіксована телефонія тощо) приводить до наявності елементів соціального партнерства та необхідності урахування останньої в ході розвитку інтелектуального потенціалу працівників.

Якщо ж поставити за мету аналіз показників розвитку інтелектуального потенціалу підприємств сфери зв'язку та інформатизації, то

Таблиця 1

Показники обсягу доходів та питомої ваги послуг зв'язку

Показники	Доходи, млн. грн.		Динаміка, %
	2014 р.	2015 р.	
Доходи (всього)	52 434,0	55 895,8	106,6
Телефонний фіксований зв'язок	8 150,4	7 868,4	96,5
Мобільний зв'язок	31 566,3	33 205,6	105,2
Телеграфний зв'язок	23,1	16,5	71,4
Дротове мовлення	202,1	186,2	92,1
Телебачення та радіомовлення	2 158,7	2 430,8	112,6
Інтернет-послуги	6 190,4	7 144,3	115,4
Інші послуги (спецзв'язок, нагляд тощо)	619,8	1 014,1	163,8
Поштова та кур'єрська діяльність	3 523,2	4 029,9	114,3

Джерело: [8] та власні розрахунки авторів

можна побачити, що моніторинг цих процесів майже не ведеться. Так, Українське державне підприємство поштового зв'язку «Укрпошта» [9] аналізує кадровий склад, продуктивність праці та середню заробітну плату. Відповідно до цих даних із загальної кількості працюючих (75 760 осіб) лише 39% мають вищу освіту, а усього 834 працівника продовжують навчання у вищих навчальних закладах усіх рівнів акредитації. Проте відбувається навчання за допомогою сучасних інформаційних технологій. Так, однією з форм інтерактивного дистанційного навчання є вебінари, які проводяться засобами "Microsoft Lync" в корпоративній мережі. Зокрема, в останні роки відбулися вебінари за такими тематиками: надання додаткового сервісу, сучасні методи комунікації і соціальні мережі тощо.

Телекомунікаційні оператори (зокрема, одним з крупніших є ПАТ «Укртелеком») визначають у своїх звітах кількість працівників, що пройшли навчання у власному Центрі післядипломної освіти чи стали учасниками різних тренінгів та семінарів. Аналізуються також динаміка заробітної плати та обсяги матеріального заохочення.

Оператори мобільного зв'язку створили власні системи навчання ("Learning Management System", проект «ЛідерФест» тощо) та аналізують рівень інтелектуального потенціалу шляхом застосування вартісних оцінок, тобто розраховують обсяги фінансування заходів підвищення кваліфікації працівників та вартість системи інформаційного забезпечення трудової діяльності. Тобто констатуються обсяги витрат на навчання та інформаційні ресурси, але аналіз потенційних можливостей працівників не входить до елементів аналізу.

Визначено, що в усіх проаналізованих операторах система матеріальної мотивації базується переважно на показниках результативності праці (виконання чи перевиконання планових показників), як індивідуальних, так і у розрізі підприємства, а також на можливості отримати матеріальну допомогу. Показники рівня розвитку інтелектуального потенціалу практично не враховуються, що є негативним чинником, оскільки інтелектуальна діяльність вимагає відповідних підходів до матеріального стимулювання трудової творчої діяльності як такої.

Таким чином, можна виокремити основні недоліки, які притаманні системі розвитку інтелектуального потенціалу підприємства сфери зв'язку та інформатизації:

– наявна перманентна потреба в кваліфікованому персоналі саме у сфері зв'язку та інформатизації внаслідок галопуючого розвитку НТП і появи нових технологій та сервісів;

– нерозвинена система неперервного навчання, тобто практична відсутність системи перепідготовки кадрів, яка була би адаптована під швидку та перманентну зміну техніки та технології надання сучасних інформаційних послуг;

– недосконалість системи мотивації персоналу (як моральної, так і матеріальної), яка б враховувала не лише продуктивність, але й інтелектуальну наповненість праці;

– відсутність уніфікованого підходу до навчання на підприємстві, тобто кожне підприємство формує власне бачення системи перепідготовки, яке певною мірою спирається на вимоги ринку телекомунікацій, але не враховує вимоги ринку праці, світові тенденції, схильності та здібності працівника тощо.

Тобто підприємства готують працівників, які здатні виконувати конкретні завдання на певному підприємстві, але не розвивають свій інтелектуальний потенціал, який повинен бути універсальним (під час найму у визначеній сфері діяльності).

Втім, треба визнати, що рівень інтелектуального потенціалу залежить не лише від підприємства та не може регулюватися ним без врахування загальних соціально-економічних умов країни. Тому в ході аналізу особливостей та стану інтелектуального потенціалу підприємств сфери зв'язку та інформатизації доцільно, на наш погляд, проводити багаторівневий аналіз. Базуючись на аналізі попередніх досліджень науковців [10, с. 10], автори визначили основні рівні, що впливають на формування інтелектуального потенціалу підприємства сфери зв'язку та інформатизації (табл. 2).

На підставі визначених рівнів можна сформувати складові інтелектуального потенціалу підприємства сфери зв'язку та інформатизації, які представлені на рис. 1, що пов'язані із визначеними рівнями інтелектуального потенціалу та складаються із сукупності таких елементів:

1) інтелектуальний науково-технічний потенціал, що формується на макрорівні та ґрунтується на таких параметрах, як, зокрема, рівень розвитку науково-технічного прогресу, ступінь розвинення системи освіти, можливість займатися науковою діяльністю;

2) освітній рівень, професійна кваліфікація персоналу, яка формується переважно на



Рис. 1. Складові інтелектуального потенціалу підприємства сфери зв'язку та інформатизації

Таблиця 2

Рівні інтелектуального потенціалу

Рівень	Основні характеристики	Основні засоби формування і розвитку
Макрорівень (інтелектуальний потенціал суспільства)	Визначає рівень розвитку національної науки, її інтеграції зі світовими науковими трендами, а також ступінь доступності населення як до результатів наукової діяльності, так і до закладів освіти	Збереження та розвинення фундаментальної та прикладної науки; співпраця зі світовими науковими центрами; пошук інвестицій та / чи бюджетних коштів у розвиток науки; розвинення системи освіти усіх рівнів відповідно до світових тенденцій, запитів суспільства та ринку праці.
Мезорівень (інтелектуальний потенціал території)	Визначається геополітичним становищем регіону, щільністю наукових та освітніх установ, суспільними традиціями, родинним складом, а також сформованим на території ринком праці.	Розвинення закладів освіти усіх рівнів, запровадження регіональних освітніх інтернет-порталів та проектів, що враховують специфіку регіону (мовне питання, наявність національних меншин та тимчасово переміщених осіб тощо); розвинення регіональних наукових кластерів.
Мікрорівень (інтелектуальний потенціал підприємства)	Визначається особливостями технологічних процесів, необхідним рівнем освіти персоналу, рівнем заробітної плати, умовами праці та побуту.	Розвивається шляхом взаємодії із навчальними закладами, формуванням системи перепідготовки кадрів на підприємстві, співпраці із центрами зайнятості. Також ефективним є удосконалення системи мотивації та психологічного клімату в колективі.
Особистісний рівень (інтелектуальний потенціал працівника)	Визначається як природними, так і набутими здібностями та навичками, рівнем освіти, власними та розвиненими творчими здібностями, інвестиціями в розвиток із урахуванням потреб підприємства у певних фахівцях.	Розвивається на підставі реалізації заходів перших трьох рівнів, а також шляхом саморозвитку, планування кар'єри, підвищення загального культурного рівня та рівня освіченості, удосконалення професійних знань, вмінь та компетенцій за умови наявності відповідного мотиваційного середовища.

Джерело: [10] та власні дослідження авторів

макро- та мезорівнях та залежить від державної та регіональної структури освітніх закладів, самосвідомості та менталітету населення певної території тощо;

3) мотиваційне середовище, яке формується на мікрорівні, ґрунтується на наявній системі матеріальної та моральної мотивації підприємства та пов'язано із макрорівнем в частині наявності системи тарифних ставок, що частково обмежує можливості підприємств щодо формування власної системи мотивації;

4) фактори «емоційного комфорту» та система матеріального та інформаційного забезпечення трудової діяльності, що формуються на мікрорівні та відповідають за оптимальні умови праці та розвинення як загального, так і безпосередньо інтелектуального потенціалу працівників підприємства;

5) особистісні риси працівника, які залежать від фізичного та психічного здоров'я, рівня освіти, менталітету, інших чинників та визначають пріоритети і засоби розвитку інтелектуального потенціалу; ця складова пов'язана з усіма вищеозначеними рівнями (рис. 1).

Визначені складові враховують як рівні інтелектуального потенціалу, так і особливості підприємств сфери зв'язку та інформатизації, а також можуть бути основою подальшої структуризації потенціалу підприємства.

Висновки з цього дослідження. Інтелектуальний потенціал є важливою складовою загального потенціалу підприємств багатьох сфер економічної діяльності в період побудови інформаційного суспільства. Для підприємств сфери зв'язку та інформатизації, які є матеріальною базою нового суспільства, стан розвитку, структура та доміанти розвитку інтелектуального потенціалу є визначальними чинниками їх розвинення. У статті доведено, що на структуру та розвиток інтелектуального потенціалу підприємств сфери зв'язку та інформатизації суттєво впливають як особливості цієї сфери, так і загальні (мікро, макро-економічні та інші) рівні розвитку потенціалу.

У подальших дослідженнях, спираючись на вищеозначені висновки, плануємо сформулювати науково-методичні засади оцінки інтелектуального потенціалу підприємства сфери зв'язку та інформатизації.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020 : Указ Президента України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>.
2. Воронин Ю. Развитие научного потенциала инновационного типа и роль государственных научных центров / Ю. Воронин // Проблемы прогнозирования. – 2002. – № 3. – С. 83–93.
3. Климов С. Интеллектуальные ресурсы общества / С. Климов. – СПб. : Знание, 2002. – 199 с.
4. Наумова Е. Управление интеллектуальными ресурсами промышленного предприятия : автореф. дисс. ... канд. экон. наук : спец. 08.00.05/161 «Экономика и управление народным хозяйством (теория управления экономическими системами)» / Е. Наумова. – М., 2009. – 20 с.
5. Рахлин К. Потенциал организации как основа ее конкурентоспособности / К. Рахлин, О. Серова. – М. : Экономика, 2004. – 198 с.
6. Федулова Л. Особливості економіки знань на сучасній фазі розвитку суспільства: теорія і практика розвитку в Україні / Л. Федулова, Т. Корнєєва // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 4 (106). – С. 73–86.
7. Мотивация персонала в условиях построения информационного общества : [монография] / [Е. Князева, Т. Пинчук, В. Коваль]. – О. : ВМВ, 2008. – 208 с.
8. Економічна статистика / Економічна діяльність / Інформаційне суспільство // Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
9. Основні показники фінансової діяльності УДППЗ «Укрпошта» // Офіційний сайт УДППЗ «Укрпошта» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukrposhta.ua/pro-pidpriyemstvo/riczni-zviti>.
10. Нестерова О. Оценка интеллектуального потенциала трудовых ресурсов : автореф. дисс. ... канд. экон. наук : спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)» / О. Нестерова – Томск, 2011. – 24 с.