

**УДК 338.658.3**

**Хамініч С. Ю.**

д.е.н., професор,

професор кафедри аналітичної економіки та менеджменту;

**Бринзело Д. О.**

здобувач третього наукового рівня вищої освіти

Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

## **ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ ПОТЕНЦІАЛ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ**

*Анотація. В дослідженні розглядається вплив інтелектуального потенціалу на різні аспекти системи управління, включаючи стратегічне планування, прийняття рішень, комунікації та розвиток персоналу. Обґрунтовано, що раціональне використання інтелектуального потенціалу стає стратегічною необхідністю для ефективної реалізації поставлених завдань перед суб'єктом господарювання у сучасному бізнес - середовищі. Рекомендовано поєднувати впровадження інновацій, технологічних рішень з розвитком людського капіталу, що дасть можливість приймати грамотні управлінські рішення.*

*Ключові слова: інтелектуальний потенціал, менеджмент, національне господарство, суб'єкти господарювання, людський капітал, управління, бізнес - середовище.*

Інтелектуальний потенціал у системі менеджменту відіграє ключову роль у сучасному бізнесі, визначаючи успіх організації та її здатність адаптуватися до умов, що швидко змінюються. В еру цифрових технологій та постійного розвитку інформаційних систем інтелектуальні ресурси стають невід'ємною частиною успішного управління як суб'єктами господарювання, так і національним господарством в цілому.

Інтелектуальний потенціал компанії визначає її здатність розробляти та реалізовувати стратегії. Внутрішні знання та досвід співробітників є цінним ресурсом при прийнятті рішень щодо спрямування розвитку. Системи штучного інтелекту можуть аналізувати великі обсяги даних та надавати цінні прогнози, що допомагає менеджменту приймати обґрунтовані рішення.

Інтелектуальний потенціал також відіграє важливу роль у покращенні комунікацій усередині організації. Використання інноваційних технологій та інтелектуальних систем обміну інформацією спрощує комунікацію між співробітниками та рівнями управління. Це сприяє більш швидкій та ефективній передачі знань та досвіду, що у свою чергу підвищує продуктивність та сприяє досягненню спільних цілей. Система менеджменту, орієнтована на розвиток інтелектуального потенціалу, включає стратегії навчання та розвитку персоналу. Навчання з використанням сучасних технологій, таких як віртуальна реальність та онлайн-платформи, допомагає співробітникам підвищувати свою кваліфікацію та адаптуватися до нових вимог ринку[1].

Інтелектуальний потенціал також пов'язаний з гнучкістю і здатністю організації адаптуватися до умов, що змінюються. Співробітники, оснащені не лише технічними навичками, а й здатністю до творчого мислення, здатні краще впоратися з невизначеністю та швидко реагувати на зміни довкілля. Це особливо важливо в умовах динамічних ринкових змін та невизначеності.

Система менеджменту, орієнтована на інтелектуальний потенціал, також приділяє увагу етичним аспектам. Організації повинні прагнути до створення як високотехнологічних, так й етичних робочих середовищ, де інтелектуальний капітал використовується для досягнення як фінансових цілей, так і соціальних та екологічних потреб. Це важливо для зміцнення іміджу компанії та задоволення очікувань сучасних споживачів.

Однак, незважаючи на всі переваги інтелектуального потенціалу у системі менеджменту, існують і виклики. До них належать загрози кібербезпеці, необхідність постійного оновлення навичок персоналу та баланс між автоматизацією та людськими ресурсами. Однак ці виклики можуть бути подолані за допомогою правильної стратегії та управління.

Інтелектуальний потенціал також передбачає створення інноваційної культури усередині організації. Це включає заохочення та підтримку ідей співробітників, проведення заходів, що сприяють креативному мисленню, та створення умов для вільного обміну знань та досвіду. Інноваційна культура стимулює розробку нових ідей, продуктів та послуг, що є ключовим елементом довгострокового успіху.

Система менеджменту, орієнтована на інтелектуальний потенціал, активно інвестує у навчання та розвиток своїх співробітників. Курси, тренінги, майстер-класи та інші форми навчання допомагають співробітникам підтримувати актуальні навички та адаптуватися до нових технологій. Це не лише підвищує продуктивність праці, а й створює команду висококваліфікованих професіоналів.

Інтелектуальний потенціал вимагає від організації впроваджувати сучасні підходи до управління та інтерактивні методики менеджменту, що дасть можливість приймати грамотні управлінські рішення суб'єктами господарювання. Гнучкі структури управління та процеси дозволяють швидко реагувати на зміни зовнішнього середовища та внутрішні виклики. Ефективність діяльності компаній на засадах впровадження інноваційних технологій менеджменту стає ключовим аспектом успішного управління в умовах нестабільності та динамічного ринку.

Інтелектуальний потенціал також включає соціальну відповідальність. Компанії, використовують свій інтелектуальний капітал для досягнення як фінансових, так і соціальних та екологічних цілей, зміцнюють свою репутацію і привертають увагу сучасних споживачів, що орієнтовані на особисті цінності.

Одним із ключових аспектів інтелектуального потенціалу в системі менеджменту є прагнення до навчання. Природа сучасних технологій і бізнес-процесів, що швидко змінюється, вимагає від співробітників постійного оновлення своїх навичок. Організації, які цінують інтелектуальний капітал,

надають своїм співробітникам доступ до навчання та розвитку, стимулюючи їх пошук нових знань та навичок [2].

Інтелектуальний потенціал також включає вміння використовувати дані для прогнозування майбутніх тенденцій та подій. Системи аналітики даних та штучного інтелекту дозволяють організації приймати рішення на основі фактичних даних, що збільшує точність прогнозів та допомагає адаптуватися до мінливості ринку [3].

Інтелектуальний потенціал потребує розвитку лідерства всередині організації. Лідери, усвідомлюючи цінність інтелектуального капіталу, ставлять перед собою завдання надихати та мотивувати команду, створювати умови для творчості та самовираження, а також прагнуть побудови довгострокових стратегій, орієнтованих на розвиток та зростання.

Інтелектуальний потенціал повинен бути стійким до змін. Співробітники та системи менеджменту, які мають високий рівень інтелектуального потенціалу, готові адаптуватися до нових технологій, методологій та вимог ринку, що є ключовим фактором довгострокової успішності.

Таким чином, інтелектуальний потенціал у системі менеджменту є фундаментальним елементом успішної та сталої організації. Поєднання технологічних рішень та розвитку людського капіталу створює оптимальне середовище для інновацій, ефективного управління та сталою розвитку бізнесу в умовах постійно мінливого світу. Розумне використання інтелектуального потенціалу стає ключовим елементом стратегії, спрямованої на досягнення конкурентних переваг і зміцнення позицій на ринку.

Інтелектуальний потенціал у системі менеджменту є багатограним і динамічним інструментом для досягнення успіху в сучасному бізнесі. Він вимагає від компаній не лише використовувати передові технології, а й інвестувати у розвиток людського капіталу, підтримувати інноваційну культуру та діяти соціально відповідально. Організації, здатні поєднати в собі технологічні рішення та людський фактор, створюють стійку основу для довгострокового процвітання та пристосування до викликів майбутнього.

### Список використаних джерел:

1. Khaminich S., Heti K. *The knowledge economy as a factor for enterprise development in management system*. PHILOSOPHY, ECONOMICS AND LAW REVIEW. Volume 3, no. 1, 2023. P 103-115. <https://www.doi.org/10.31733/2786-491X-2023-1-103-115>
2. Ступнікер Г. Л., Бабенко В. А. *Інтелектуальний потенціал як ключовий чинник формування інтелектуального потенціалу ЗВО України*. Економічний простір, № 165, 2021. С. 91-95. <https://doi.org/10.32782/2224-6282/165-16>
3. Ковтуненко К.В., Діденко І.С. *Інтелектуальний потенціал підприємства: сутність, підходи до визначення, складові*. The scientific heritage. No 73, 2021.С. 17- 20.