

4. Результати дослідження обсягу інтернет-реклами в Україні за 2020 рік
URL: <http://adcom.inau.ua/2021/03/05/internet-market-research-2020/> (дата звернення: 1.11.2021).
5. Шпилик С. Інтернет як ефективний маркетинговий інструмент сучасного підприємства. Галицький економічний вісник. 2015. № 2 (49). С. 212-223.
6. Як ретейлери переходять в інтернет через карантин. URL: <https://rau.ua/ru/news/news-company/rytejlery-perehodyat-v-ynternet/> (дата звернення: 2.11.2021).

ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЯ ЦІННІСНО ЗОРІЄНТОВАНОГО УПРАВЛІННЯ НА НАФТОГАЗОВИДОБУВНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Дмитрук В. В.

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

Питання оцінювання інтелектуальної праці, активізації інтелектуальної активності людських ресурсів, інтелектуалізації процесів управління, розвитку бізнесу і менеджменту на цих засадах є першорядними в науковій спільноті в умовах формування суспільства знань.

Знання, як зазначають П. Друкер та Дж. Макьярелло, спроможні модифікувати суспільні цінності. Це означає, що вагомість інтелектуальної праці та значимості «працівника знань» («knowledge worker») зростатиме у постіндустріальному суспільстві [1, с. 92].

Зростаючі потреби в генеруванні інтелектуальних цінностей для соціально-економічних систем різного рівня, оцінюванні стану інтелектуалізації управлінської діяльності на підприємствах окремої галузі чи сфери діяльності, виконанні управлінських функцій з використанням сучасних інтелектуальних моделей і технологій вимагатимуть ефективного ціннісно зорієнтованого управління з участю фахівців нової генерації – «менеджерів знань» («knowledge managers»), «провайдерів інтелектуальних цінностей» («providers of intellectual values»).

Інтелектуальні цінності – це відносно нове поняття, тому в науковій літературі відсутня послідовність у визначенні цієї понятійної конструкції. Інтелектуальні цінності розглядаються у взаємозв'язку (а інколи ототожнюються) з інтелектуальним (людським, соціальним, емоційним) капіталом, інтелектуальною власністю, інвестиціями [2].

У Законі України «Про інвестиційну діяльність» № 1560-ХІІ від 18.09.1991 р. подано характеристику інтелектуальних цінностей як таких інвестицій, що вкладаються в об'єкти підприємницької та інших видів діяльності, в результаті якої створюється прибуток (доход) та / або досягається соціальний та екологічний ефект. Такими цінностями можуть бути «сукупність технічних, технологічних, комерційних та інших знань, оформлених у вигляді технічної документації, навиків та виробничого досвіду, необхідних для організації того чи іншого виду виробництва, але не запатентованих («ноу-

хау»)) та інші види інтелектуальної діяльності» [3].

В Економічній енциклопедії за ред. С. Мочерного предметно визначено, що «Інтелектуальні інвестиції – вкладення коштів у підготовку фахівців, науково-дослідні та дослідно-конструкторські розробки, «ноу-хау», що передбачає отримання патентів, ліцензій, програмного забезпечення та інші види інтелектуальної діяльності» [4].

Дослідження закономірностей і можливих тенденцій розвитку майбутнього «суспільства знань» («knowledge society»), існуючих проблем раціоналізації природокористування, відповідального, сталого розвитку соціально-економічних систем та оцінювання потенціалу «менеджерів знань» щодо успішного здійснення ціннісно зорієнтованого управління й подолання опору змінам, пов'язані з сучасною практикою інтелектокористування, що втілюється через «управлінські рішення і дії з формування, збереження, нарощування та ефективного використання інтелектуально-ресурсного потенціалу особи чи групи осіб шляхом застосування відповідних стилів управління та управлінських технологій» [5, с. 105].

Концепція ціннісно зорієнтованого управління передбачає використання різноманітних методів і технологій інтелектуалізації процесів управління для досягнення організацією визначених цілей. Інтелектуалізація процесів управління, що протікають усередині організаційної структури нафтогазовидобувного підприємства, забезпечує створення внутрішніх корпоративних цінностей. Інструментарій ціннісно зорієнтованого управління найкраще дозволяє вимірювати ефективність інтелектуалізації процесів управління, дає змогу пов'язати їх з методами мотивації управлінської праці. У свою чергу, інтелектуалізація процесів управління націлена на максимізацію цінностей, які можуть бути створені чи примножені в організації. Таким чином, технології ціннісно зорієнтованого управління та інтелектуалізації – це два взаємопов'язані і взаємодоповнювані управлінські концепти, які передбачають використання людського капіталу та можуть використовуватися для підвищення ефективності діяльності нафтогазовидобувних підприємств.

Література:

1. Друкер П., Макьярелло Дж. Менеджмент: Пер. с англ. М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2010. 704 с.
2. Kuś S., Humeniuk V., Jasińska J., Petrenko V. Naukowe i praktyczne podejście do potrzeb oceny, realizacji i przewidywania skutków zmian na podstawie intelektualizacji. Monografia. Katowice: Wydawnictwo Naukowe Sophia, 2018. 154 s.
3. Про інвестиційну діяльність: Закон України від 18.09.1991 р. № 1560-ХІІ: станом на 1 лип. 2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1560-12#Text> (дата звернення: 09.11.2021).
4. Економічна енциклопедія. У трьох томах. Том 1 / ред. С. Мочерний. Київ: Видавничий центр «Академія», 2000. 864 с.
5. Петренко В. П., Кісь С. Я., Гуменюк В. В. Інтелектокористування як функція життєвої активності соціуму. *International Journal of Innovative*

СКЛАДОВІ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ У VUCA-СВІТІ

*Догадайло Я.В., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Сучасне людство перебуває на переламному етапі своєї еволюції на планеті, що вимагає переорієнтації на таку парадигму розвитку, яка підтримуватиме життя людей та природне середовище, й саме концепція сталого розвитку надає такий шанс [1,2], тому вона розглядається як парадигма розвитку суспільства [1-4]. Вважається, що всі на сьогодні, в принципі, живуть в VUCA-світі [5,6]. VUCA-виклики: нестабільність, невизначеність, складність та невизначеність. Вже запропоновані VUCA-рішення на ці виклики, а саме: бачення, розуміння, креативність/ясність та гнучкість. В цілому сучасне бізнес-середовище можна охарактеризувати двома основними особливостями: по-перше, це сталий розвиток всіх країн світу шляхом виконання сімнадцяти Цілей Сталого Розвитку (ЦСР) [3,4]; по-друге, це VUCA-світ [5,6]. В результаті проведених досліджень було виявлено, що передумовою успіху в умовах сталого розвитку у VUCA-світі є усвідомлене (бачення), гнучке (гнучкість) та безперервне (розуміння) прозоре (ясність) керування полем результатів, адекватне теперішньому та майбутньому стану як зовнішнього, так і внутрішнього середовища підприємства. Все це здійснює результативний підхід до управління. Його здійснення передбачає управління результативністю, останнє неможливо без чіткого уявлення про її сутність та зміст. Результативність діяльності організації являє собою категорію, що характеризує успіх та являє собою комплексний результат діяльності організації, що відображає рівень досягнення та правильність поставлених цілей з мінімально можливими витратами та помилками.

Результативність є багатокритеріальною величиною, кожен із критеріїв якої, у свою чергу, представляє складну величину. Склад результативності функціонування організації багато в чому визначається специфікою його діяльності. Д. Сінк [7] в своїй роботі запропонував в якості складових результативності розглядати сім критеріїв: прибутковість, продуктивність, економічність, якість, якість трудового життя, інновативність та дійовість, при чому сутність, призначення та засіб визначення кожного з критеріїв однозначно описані не були. В роботі [8] одержав подальший розвиток цей перелік [7] шляхом додавання до нього критерію положення на ринку, в подальшому до переліку було додано критерій ефективність розвитку та змінено назву одного критерію з положення на ринку на конкурентоспроможність. М. Явдак [9] пропонує в якості критеріїв оцінки результативності розглядати вісім параметрів: прибутковість, економічність, якість продукції, ринкова позиція, інновативність, продуктивність, екологічність та якість трудового життя. Таким