



**Андріанова Валентина Варсонівна,**

*к.е.н., доцент, кафедри економіки підприємства*

**Горбов Андрій Олександрович,**

*здобувач кафедри економіки підприємства*

005.336.4:005.936.3

## **ФОРМУВАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА**

Аналіз спеціальної літератури та публікацій, які висвітлюють питання інтелектуального потенціалу, свідчить про те, що деякі положення в цій сфері потребують уточнення й подальшого вивчення. Це відноситься до трактування самого поняття «інтелектуальний потенціал» й підходів до пов'язаних з ним категорій, понятійного апарату, джерел формування, способів використання і т. і. Пояснити таке явище можна тим, що проблема вивчення питань інтелектуального потенціалу виявилася унаслідок дослідження наприкінці ХХ століття категорії «інтелектуальний капітал», що, в свою чергу, пов'язане з інтелектуалізацією всіх суспільно-виробничих процесів і переходом до нової економіки – економіки знань. В зв'язку з цим виникла потреба вивчення питань ролі інтелектуального потенціалу в розвитку суб'єктів господарювання, особливостей його формування й управління їм, оскільки саме на підґрунті інтелектуального потенціалу може утворюватися інтелектуальний капітал сучасного підприємства.

В умовах становлення постіндустріальної економічної системи ключовим ресурсом розвитку стає інтелектуальна складова. Тому вивчення питань формування та функціонування інтелектуального потенціалу й інтелектуального капіталу, пошук шляхів управління їми здійснюється багатьма вітчизняними та закордонними вченими-економістами. Серед них, насамперед, слід відзначити праці А. А. Чухно [1], О. В. Кендюхова [2], В. М. Гейця [3],

І. П. Мойсеєнко [4], Ю. О. Юрченка [5], І. М. Данилюка [6], Є. Панченко [7], Б. Мильнера [8], М. В. Семікіної [9], Н. Ю. Тимошенко [10] та інших. В теперішній час в науковій літературі висвітлено багато аспектів інтелектуального потенціалу, але значна кількість питань, пов'язаних із його формуванням й використанням в умовах сучасних підприємств, залишається малодослідженою.

Мета статті - розуміння значення інтелектуального потенціалу для утворення інтелектуального капіталу суб'єктів господарювання і їх розвитку в умовах переходу до економіки знань викликає необхідність виявлення можливостей підприємств в формуванні власного інтелектуального потенціалу та аналізу використання цих можливостей в сьогоденні.

В сучасній економічній літературі наводяться різноманітні трактовки поняття «інтелектуальний потенціал», які за своєю суттю зводяться до того, що він являє собою сукупність інтелектуальних можливостей, які можуть бути використаними в суспільному виробництві. Неоднозначно трактується й поняття «інтелектуальний потенціал підприємства». А. Кендюхов під інтелектуальним потенціалом підприємства розуміє можливості, які надані інтелектуальними ресурсами в даний час і в майбутньому й можуть бути використаними для вирішення будь-якого завдання або для досягнення визначеної мети [2]. Н. Заглуміна характеризує інтелектуальний потенціал підприємства як сукупність творчих, інформаційно-інтелектуальних, професійно-кваліфікаційних ресурсів, а також організаційних систем управління їми, створених й використовуваних як усереднені підприємства, так і в навколишньому середовищі з метою формування конкурентних переваг [11]. Наведені трактовки створюють підстави для ствердження, що інтелектуальний потенціал будь якого суб'єкту господарювання не може існувати без наявності певних інтелектуальних ресурсів, які, в свою чергу є джерелом формування інтелектуального капіталу підприємства. Саме тому визначальним фактором розвитку держави в цілому і кожного підприємства в сучасних умовах є інтелектуальні ресурси [12]. Вони містять такі основні складові:

- інформаційні ресурси, що використовуються робітниками з метою створення інновацій;
- професійно-особові якості робітників, які проявляються у вигляді компетентності, зацікавленості в роботі, креативності, тобто в тому, що формується в процесі виховання та набуття освіти й професійних знань та вмінь;
- технології, які використовуються для одержання результату (організаційні, виробничі й т. д.)

Особливе місце в наведеному переліку ресурсів належить персоналу з його професійно-особовими якостями, який, за умови володіння певним інтелектуальним потенціалом, здатний бути важливим фактором розвитку підприємства.

Людський фактор у сучасному світі стає головним в економічному розвитку як окремих підприємств так і суспільства в цілому. Саме він в найбільшому ступені визначає рівень ефективності діяльності економічної системи. На думку вчених-економістів сьогодення, «...сучасний світовий економічний розвиток відрізняється зміною економічних парадигм. Принципова різниця між сучасною й минулою економічною практикою й типом мислення полягає в тім, що при колишньому, технократичному, підході в якості наріжного каменя і визначального елементу економічного потенціалу країни, галузі й підприємства виступала матеріально-технічна база виробництва. На цьому уявленні ґрунтувалася вся система аналізу відтворювальних процесів, у тому числі, і підхід до господарської ефективності. Критерієм економічних результатів виступали обсяги віддачі речовинних елементів виробництва. У новій економічній парадигмі в центр аналізу соціально-економічного розвитку ставиться здатність економіки до ефективних якісних і структурних зрушень, що прямо й безпосередньо закладено в людині ...» [13].

Традиційні фактори економічного росту: нагромадження капіталу, збільшення чисельності працівників, впровадження досягнень науково-технічного прогресу й ріст продуктивності праці в сформованих умовах варто розглядати по-новому, у взаємозв'язку з людським фактором, який базується, перш за все, на підґрунті накопиченого підприємством інтелектуального потенціалу. Переконалим підтвердженням цьому можуть служити, з одного боку, досягнення найбільш успішно функціонуючих підприємств, а з іншого, - серйозні катаклізми, що мали місце на діючих підприємствах, наслідком яких стали як людські жертви так і негативний вплив на навколишнє середовище й значні економічні втрати.

Таким чином, саме турбота про створення необхідного інтелектуального потенціалу робітників, який, за наявності належних організаційно-технічних умов, спроможний перетворитися в інтелектуальний капітал підприємства, повинна розглядатися як найважливіше завдання управління персоналом. Отже, для забезпечення конкурентоспроможності суб'єкту господарювання потрібно безперервно удосконалювати свою діяльність, що в постіндустріальних умовах потребує безперервного ж поповнення інтелектуального потенціалу персоналу. В роботодавців є різні варіанти поведінки з цього приводу. Вони можуть залучити до складу робітників підприємства фахівців з зовнішнього ринку праці, або навчити своїх, вже працюючих на підприємстві людей (які віддані підприємству, мають здатності до вдосконалення, проявляють креативні здібності, можливості працювати саме в цій групі й т. д.). Вибір залишається за роботодавцем, але в умовах поступового здійснення удосконалюючих діяльність підприємства процесів залучення необхідних фахівців з зовнішнього ринку праці є вельми проблематичним за багатьох приводів (відсутність фахівців необхідного напрямку, неспроможність працювати в даному колективі, необхідність скорочення робітників підприємства, що веде до значних економічних втрат і т. і.). В багатьох випадках доцільніше підготувати фахівців з числа вже працюючих на підприємстві робітників. Тобто, підприємство повинно бути зацікавленим в проведенні роботи з навчання й підвищення кваліфікації своїх працівників з метою створення інтелектуального потенціалу необхідної якості для здійснення перетворень будь якого характеру.

На жаль, аналіз статистичних даних свідчить про те, що вітчизняні роботодавці в теперішній час не використовують в достатній мірі можливості з навчання й підвищення кваліфікації своїх робітників з метою створення умов для формування інтелектуального потенціалу персоналу і подальшого перетворення його в інтелектуальний капітал підприємства (табл. 1).

Наведені дані свідчать про те, що йде скорочення чисельності осіб, які пройшли підготовку, практично в усіх галузях економічної діяльності. В таких провідних галузях як сільське господарство, промисловість, будівництво, транспорт, охорона здоров'я значно скоротилась робота з підготовки кадрів - на 20-60 відсотків. Лише в освіті в 2010 році в порівнянні з 2008 роком мав місце позитивний рух.

Щодо підвищення кваліфікації, то по цьому напрямку картина також невтішна: в провідних галузях кількість осіб, що пройшли підвищення кваліфікації за п'ять років зменшилась, а саме, в сільському господарстві - майже наполовину; в промисловості - на 14%; в будівництві - на 37 відсотків. Найвищий показник з підвищення кваліфікації у сфері фінансової діяльності (зростання на 25%), декілька підвищили показники з цього напрямку в сферах освіти - на 8%, охорони здоров'я - на 2%, транспорту і зв'язку - на 9%, діяльності готелів і ресторанів - на 8 відсотків.

Таблиця 1

Динаміка діяльності з підготовки кадрів й підвищення кваліфікації за напрямками економічної діяльності в Україні, 2006-2010 р.р. (тис. осіб)

Напрями економічної діяльності	Підготовка кадрів						Підвищення кваліфікації					
	2006	2008	2008/ 2006 %	2010	2010/ 2008 %	2010/ 2006 %	2006	2008	2008/ 2006 %	2010	2010/ 2008 %	2010/ 2006 %
Усього:	302,6	290,1	0,96	217	0,75	0,72	994,5	1023	1,03	943,9	0,92	0,95
У тому числі:												
Сільське господарство, мисливство, Лісове господарство	11,5	10,7	0,93	4,7	0,44	0,41	14,9	16,3	1,09	7,8	0,48	0,52
Промисловість	211,5	202,4	0,96	155,9	0,77	0,74	453,6	431,2	0,95	389,9	0,90	0,86
Будівництво	18,4	14,0	0,76	7,4	0,53	0,40	22,7	21,6	0,95	14,4	0,67	0,63
Діяльність готелів та ресторанів	0,3	0,5	1,67	0,2	0,40	0,67	1,3	1,3	1,00	1,4	1,08	1,08
Діяльність транспорту й зв'язку	33,7	36,8	1,09	23,0	0,63	0,68	99,1	126,5	1,28	107,7	0,85	1,09
Фінансова діяльність	1,5	1,6	1,07	1,1	0,69	0,73	22,8	29,7	1,30	28,5	0,96	1,25
Освіта	3,0	2,0	0,67	2,3	1,15	0,77	149,9	153,7	1,03	162	1,05	1,08
Охорона здоров'я й надання соціальної допомоги	2,0	1,7	0,85	1,2	0,71	0,60	116,4	123,6	1,06	118,8	0,96	1,02
Інші	20,7	20,4	0,99	21,2	1,04	1,02	113,8	119,1	1,05	113,4	0,95	1,00

Авторська розробка з використанням даних офіційної статистики [14-16]

Результати аналізу наведених даних свідчать про наявність негативних процесів з накопичення інтелектуального потенціалу в провідних галузях економічної діяльності, що призводить в сьогоденні і призведе в майбутньому до втрат в утворенні інтелектуального капіталу в цих сферах.

Відстеження динаміки діяльності з підготовки кадрів й підвищення кваліфікації за регіонами України показує, що позитивні зміни мають місце лише в Дніпропетровській, Київській, Закарпатській і Донецькій областях, а з підвищення кваліфікації – лише в Дніпропетровській області [14-16].

Таке положення склалося за багатьма причинами, у тому числі, з приводу відсутності на підприємствах висококваліфікованих робітників кадрових служб, які б були здатними здійснювати необхідну кадрову роботу. В сьогоденні на більшості підприємств робітники кадрових служб – це статисти, які лише констатують факти прийому, звільнення робітників та їх руху. В багатьох

випадках цю роботу доручають людям, які не мають підготовки за цим напрямом, або її виконують за внутрішнім сумісництвом водночас з іншою основною роботою.

В умовах зростання ролі інтелектуального потенціалу і утворення на його підґрунті інтелектуального капіталу для розвитку підприємств треба докорінно змінити підхід до кадрових служб. Саме вони повинні розробляти кадрову політику суб'єктів господарювання з урахуванням майбутніх потреб підприємства, складати умови для формування необхідного інтелектуального потенціалу, який за наявності відповідних організаційно-технічних умов перетвориться в інтелектуальний капітал й призведе до підвищення економічної ефективності діяльності підприємства.

Значну роль в формуванні інтелектуального потенціалу і інтелектуального капіталу повинні відігравати колективні договори, які є основним інструментом оптимізації соціально-економічних відносин на підприємстві. В них повинні знайти відображення забороняння роботодавців й найманих робітників з підготовки кадрів й підвищення кваліфікації задля вирішення головної мети – підвищення ефективності діяльності підприємства.

В умовах становлення постіндустріальної економіки рішучим фактором розвитку підприємств є інтелектуальний потенціал й створений на його підґрунті інтелектуальний капітал.

Інтелектуальний потенціал будь-якого суб'єкту господарювання не може існувати без наявності певних інтелектуальних ресурсів, які, в свою чергу, є джерелом формування інтелектуального капіталу підприємства.

Особливе місце серед ресурсів належить персоналу з його професійно-особовими якостями, який, за умови володіння певним інтелектуальним потенціалом, здатний сприяти розвитку підприємства. Саме на формування інтелектуального потенціалу робітників, перш за все, через підготовку кадрів і підвищення кваліфікації, повинні бути направлені зусилля підприємств.

Управління персоналом, з урахуванням сучасних вимог, потребує укріплення кадрових служб підприємств висококваліфікованими спеціалістами, здатними здійснювати цю роботу на достатньому рівні, що можливе за умови їх своєчасної підготовки й систематичного підвищення кваліфікації на базі спеціальних центрів підготовки спеціалістів цього напрямку (вони можуть бути створеними на базі вищих навчальних закладів в кожному регіоні).

Слід також підвищити роль колективних договорів в питаннях планування процесів навчання і підвищення кваліфікації робітників підприємств, ініціативу з цього приводу повинні проявити профспілки як захисники соціально-трудових прав найманих працівників. Підприємства мають досить значні можливості з формування інтелектуального потенціалу. Їх використання роботодавцями, створення необхідних умов для перетворення інтелектуального потенціалу в інтелектуальний капітал може сприяти розвитку суб'єктів господарювання й дати значний економічний ефект.

Література

1. Чухно А.А. Интеллектуальный капитал: сущность, формы и закономерности развития / А. А. Чухно // Экономика Украины. – 2002. – №11. – С. 48-55.
2. Кендюхов А.В. Сущность и содержание организационно-экономического механизма управления интеллектуальным капиталом предприятия / А. В. Кендюхов // Экономика Украины. – 2004. - №2. – С. 33-41.
3. Геец В. М. Характер переходных процессов к экономике знаний / В.М. Геец // Экономика Украины. – 2004. – №4. – С. 4-14.
4. Мойсеенко І. П. Проблеми структурного аналізу інтелектуального потенціалу підприємства / І. П. Мойсеенко // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – №10 (76). – С. 165-170.
5. Юрченко Ю. О. Інтелектуальний капітал як об'єкт стратегічного управління / Ю.О. Юрченко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2011. – №4 (119). – С. 225-230.
6. Данилюк І. М. Управління використанням інтелектуального потенціалу людських ресурсів на засадах синергетики і синергізму / І. М. Данилюк, В. П. Петренко // Регіональна економіка. – 2011. – №1. – С. 148-156.
7. Коюда В. А. Интеллектуальный потенциал в формировании интеллектуального капитала предприятия [Электронный ресурс] : материалы I Международной научно-практической конференции [«Роль и значение интеллектуальной собственности в инновационном развитии экономики»], (Хмельницький, 4-6 ноября 2009 г.) [www.icsti.su/uhloaded/20103/intel\\_prop/5pdf](http://www.icsti.su/uhloaded/20103/intel_prop/5pdf)
8. Статистичний щорічник України за 2010 р. : [статистичний збірник / за ред. О. Г. Осауленко]. - К : Державний комітет статистики України, 2010. – 589 с.

*Рецензент д.е.н., професор Ф.В. Зінов'єв*