

## ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ СКЛАДНИК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА: УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ І ВІДТВОРЕННЯМ

### INTELLECTUAL CONSTITUENT PART OF LABOUR POTENTIAL OF ENTERPRISE: MANAGEMENT DEVELOPMENT AND RENEWAL

*У статті визначено і розкрито суть управління розвитком і відтворенням інтелектуального складника трудового потенціалу підприємства. Виявлено основні параметри та виокремлено управлінські заходи організаційно-економічного та морально-психологічного характеру внутрішнього і зовнішнього управління процесом інтелектуалізації персоналу підприємства.*

**Ключові слова:** потенціал, персонал, знання, відтворення, інтелектуалізація.

*В статье определена и раскрыта суть управления развитием и обновлением интеллектуальной составляющей трудового потенциала предприятия. Определены основные параметры и выделены управленческие мероприятия организационно-эко-*

*номического и морально-психологического характера внутреннего и внешнего управления процессом интеллектуализации персонала предприятия.*

**Ключевые слова:** потенциал, персонал, знание, воссоздание, интеллектуализация.

*In the article certain and exposed essence of management development and update the intellectual constituent of labour potential of enterprise. Basic parameters are certain and the administrative measures of organizationally-economic and morally-psychological character of internal and external process of increases of intellect of personnel of enterprise control are selected.*

**Key words:** potential, personnel, knowledge, recreation, intellect.

УДК 331.101.1

#### Стец І.І.

к.е.н., доцент кафедри економіки підприємств і корпорацій  
Тернопільський національний економічний університет

**Постановка проблеми.** Основу інноваційної економіки становлять науковість та високотехнологічні виробництва, що вимагають високого рівня інтелекту і знань персоналу, скорочуючи частку непрофесійної праці, змінюючи структуру ринку праці – професійну та кваліфікаційну. Суттєвою проблемою стає формування і використання інтелектуального складника трудового потенціалу підприємства як сукупності економічних технічних, виробничих та інших видів знань, розробки відповідного організаційно-економічного інструментарію ефективної організації й управління процесами використання і відтворення зазначеного складника потенціалу підприємства, що утворює базу для формування його довгострокових конкурентних переваг, підвищення рівня стійкості у мінливому економічному середовищі.

#### **Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

У дослідження й розробку теоретичних і прикладних проблем і питань управління інтелектуалізацією персоналу та його впливу на ефективність діяльності підприємства вагомий внесок зробили вітчизняні і зарубіжні дослідники: М. Бухалков, Б. Генкин, В. Глухов, А. Жернова, А. Мартинов, С. Дятлов, Т. Орлова, В. Яковлева та ін. Водночас питання відтворення інтелектуального складника трудового потенціалу як основи зростання ефективності управління персоналом сучасного підприємства, на нашу думку, досліджені недостатньо.

**Постановка завдання.** Необхідність створення відповідних умов для розширеного відтворення робочої сили для працезабезпечення сучасних промислових підприємств, удосконалення на основі інтелектуалізації персоналу його якісних характеристик, підвищення рівня ефективності

й віддачі інтелектуальної праці актуалізує дослідження проблем відтворення трудового потенціалу в частині його інтелектуального складника.

#### **Виклад основного матеріалу дослідження.**

На даний час основою розвитку економічних систем на засадах інноваційності є системи використання та відтворення знань, які створюються державами та національно орієнтованим бізнесом, утілюються в наукових розробках й інноваціях і, таким чином, стають ресурсом для сучасного господарського розвитку. Як у сучасних умовах, так і в майбутньому капітал в інтелектуальній формі виступає єдиним із виробничих чинників, здатним до необмеженого розвитку за кількісними, якісними й часовими параметрами. Інтелектуальний складник трудового потенціалу – сукупність теоретичних і професійних знань, творчих здібностей, спеціальних навиків, об'єктів інтелектуальної власності, використовуваних у всіх видах економічної діяльності як джерело додаткових доходів (роялті, інтелектуальна рента й т.п.), що забезпечує персоналу, підприємствам, організаціям, суспільству загалом конкурентні переваги та стійкі ринкові перспективи.

Персональний інтелектуальний складник трудового потенціалу працівників – генераторів інновацій містить такі складники: обсяг професійних знань і навиків, здібності й досвід творчої діяльності, об'єкти інтелектуальної власності та ноу-хау, закріплені права на інтелектуальну власність, рівень інноваційної активності (рис. 1).

Зазначені елементи внутрішньо структуровані, забезпечують ефективність і, отже, володіють вартістю, яка не піддається оцінюванню підсумовуванням окремих елементів. До прикладу, персонал формує корпоративну культуру, вплив якої

на окремих працівників і на організацію в цілому може бути різним.

Розвиток інтелектуального складника трудового потенціалу підприємства відбувається за допомогою поступового отримання працівниками нових знань – від простих до наукових, які перетворюються в інтелектуальний проект, а згодом – в інноваційний продукт. Таким чином, процес відтворення інтелектуального складника забезпечує комплексний інноваційний розвиток трудового потенціалу підприємства.

Якісно інтелектуальний складник трудового потенціалу працівника забезпечується сукупністю його індивідуальних знань, здібностей, умінь, що існують тільки в персоніфікованій формі й надбані конкретним індивідумом. Чинниками, що формують і сприяють функціонуванню інтелектуального складника трудового потенціалу працівника, є: рівень освіти; інтелектуальні здібності й інтелектуальний потенціал; інтелектуальна власність; інформаційні ресурси; нові технології; фінансові ресурси; творча активність; досвід і досягнення працівника як інноватора.

Рівень теоретичних знань і професійної освіти персоналу визначають інтелектуальний рівень і потенціал розвитку підприємства і суспільного виробництва. Для підприємства це є виробничим чинником, а для суспільства в цілому – потенціалом якісного розвитку й економічного зростання. Рівень освіти працівників усукупнює їхню природну обдарованість, набуті знання і корисні вміння й навички.

Нааявні знання персоналу доволі швидко застарівають і перестають відповідати сучасному рівню

розвитку промислового виробництва й активній зміні технологій, що знижує рівень професійної компетентності працівників, тому все важливішою стає готовність персоналу до постійного оновлення фундаментальних і професійно-профільних знань значною мірою завдяки самоосвіті. Зважаючи на вищезазначене, розвиток інтелектуального потенціалу підприємства потребує системи безперервної професійної освіти, відповідної вимогам часу. У такій системі повинна реалізовуватися низка послідовних освітніх періодів із самостійними, але взаємопов'язаними цілями й засобами їхнього досягнення.

У першому періоді повинно відбуватися отримання загальноосвітніх знань і професійних умінь, формування професійної орієнтації.

У другому періоді – розвиток спеціальних знань, зорієнтованих на конкретне виробництво, набуття досвіду аналітичної, творчої діяльності.

У третьому періоді професійні знання, уміння і навички мають періодично оновлюватися, поглиблюватися та розширюватися для зростання продуктивності й досягнення ефективності праці, відповідної вимогам конкурентного ринкового середовища та змін, що відбуваються в технологіях, конструкціях, способах організації виробничих процесів.

Оскільки такий процес є доволі складним, тривалим, безперервним, витратним і комплексним, до нього мають бути залучені не лише кадрова служба підприємстві, але й управлінський та виробничий персонал. Унаслідок цього напрями розвитку інтелектуального складника трудового потенціалу повинні бути узгоджені із загальною

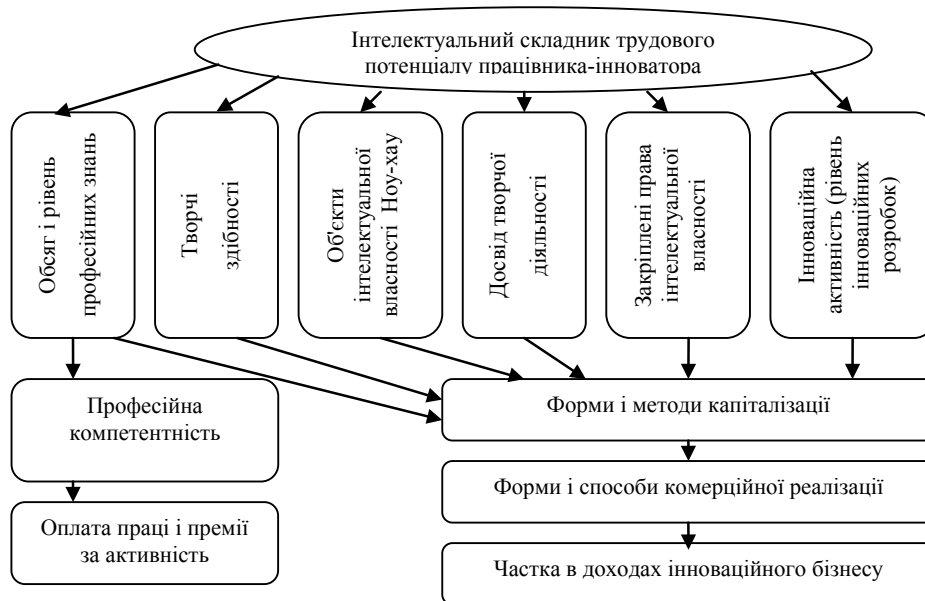


Рис. 1. Структура інтелектуального складника трудового потенціалу працівника підприємства

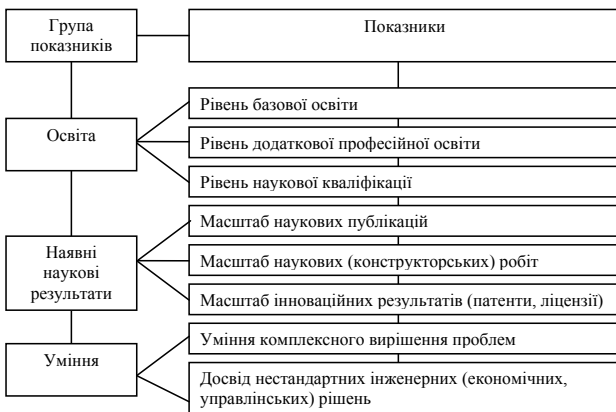
Джерело: розроблено автором на основі [4; 6; 8]

стратегією розвитку і тактикою функціонування всього підприємства.

Творча інтелектуальна діяльність – це унікальний атрибут людського розуму й винахідливості. Результат такої діяльності може бути запатентований, право на нього закріплене як виняткова власність, автор – набувати права визначати напрями й форми його економічного використання. Окремі об'єкти інтелектуальної власності як нематеріальні активи можуть залучатися підприємством до господарського обороту для збільшення доходів як підприємства, так і власників таких інтелектуальних активів. Рівень інноваційного потенціалу підприємства значною мірою залежить від творчої активності працівників.

Зауважимо, що структура інтелектуального складника трудового потенціалу підприємства й ефективність його функціонування і відтворення перебувають під впливом зовнішніх умов: характеру державної економічної й інноваційної політики, стану правового середовища, рівня розвитку інформаційного середовища, наявності сучасної ринкової інфраструктури і т. п.

Базові показники інтелектуального складника трудового потенціалу працівника як його готовності до генерування ідей та вирішення інноваційних завдань наведено на рис. 2.



**Рис. 2. Базові показники інтелектуального складника трудового потенціалу працівника підприємства**

*Джерело: розроблено автором на основі [1; 5; 8]*

Знання працівника як складова частина інтелектуального складника його трудового потенціалу є неявними, що унеможливує їхнє кількісне оцінювання, вони відіграють вагомий роль у розвитку підприємства, хоча й не є його власністю.

У вартісному вимірі знання працівника характеризують такі види вартості: початкову, вартість заміщення, альтернативну, чисту вартість майбутніх доходів.

Початковою вартістю набору знань у конкретних умовах є цінність функціонування попередньо набутого професійного, фізичного й інтелекту-

ального потенціалу працівника, який у процесі навчання може зростати. Вартістю заміщення у конкретних умовах місця й часу є вартість «відтворення» працівника із рівноцінним набором знань, умінь, досвіду. Вартість заміщення можна визначити як суму витрат на підготовку і навчання працівника, а також вигоди, упущеної через втрати часу й коштів у період навчання нового працівника та його адаптації на новому робочому місці. Альтернативною вартістю можна вважати вартість застосування технологій, які здатні замінити працю працівника у виробничому процесі. Вартістю майбутніх доходів є чистий приведений потік доходів, які підприємство отримуватиме додатково саме за рахунок використання ресурсу знань працівника.

Вартісне оцінювання використання знань як критерій ефективності відіграє важливу роль у діяльності підприємства й сприяє підвищенню ефективності управління ним. У роботах зарубіжних і вітчизняних дослідників оцінювання вартості явного знання як частки нематеріальних активів підприємства (патентів, ліцензій, програмного забезпечення тощо) висвітлене доволі повно. Такий вид знань володіє конкретно грошовою вартістю, бере участь у виробничому процесі неодноразово й у вигляді амортизації нематеріальних активів переносить свою вартість на знов створений продукт підприємства.

Таким чином, використання інтелектуального складника трудового потенціалу в процесі виробництва суспільних благ пов'язане одночасно і зі створенням вартості, і з її перенесенням, і з приростом через споживання інтелектуальних ресурсів живої праці. Варто зауважити на відсутність при цьому фізичного зносу, але виразний вияв морального зносу у різних формах, що пов'язане із застаріванням і частковою втратою потенціалу знань. У виробництві інтелектуальні ресурси практично не зношуються, під час використання не зменшуються, а навпаки – збільшуються і розвиваються у процесі відтворення.

Процес відновлення й ефективного управління безперервно повторюваними знаннями, інтелектуальними активами на основі планомірного оновлення знань і творчих проєктів можна визначити як процес відтворення інтелектуального складника трудового потенціалу працівника. Суттю відтворення є підтримка, накопичення й оновлення творчого інтелектуального потенціалу насамперед інноваційних кадрів – працівників-інноваторів, що забезпечує зростання конкурентоспроможності й економічний розвиток персоналу, підприємства, галузі, країни.

Зауважимо на характерну особливість ефективного відтворювального процесу – єдність чинників його виробництва та обігу й взаємозв'язок усіх стадій відтворення інтелектуального складника трудового потенціалу. На рис. 3 змодельова-

ний процес відтворення інтелектуального складника трудового потенціалу підприємства.

Через процес відтворення інтелектуального складника трудового потенціалу працівника відбувається не лише інтелектуалізація персоналу, але й формується інтелектуальний капітал, який у сучасній економіці стає фундаментом розвитку капіталу підприємства. Варто відзначити особливу ознаку відтворення інтелектуального складника трудового потенціалу працівника – стійкість його носія до впливу чинників зовнішнього і внутрішнього середовища.

Щодо показника ефективності інтелектуалізації персоналу, то ним можна вважати отриманий підприємством чистий прибуток за певний період часу, визначений рівнем та ефективністю використання інтелектуального складника трудового потенціалу персоналу.

Основними параметрами внутрішнього і зовнішнього управління інтелектуалізацією персоналу можна вважати: витрати різного виду, понесені підприємством на формування інтелектуального складника трудового потенціалу працівника; обсяг і вартість інноваційного продукту, виробленого підприємством; дохід, отриманий підприємством від продажу інноваційного продукту; кількість видів і одиниць реалізованого інноваційного продукту; кількість інтелектуальних продуктів, роз-

роблених у результаті науково-дослідної роботи і конструкторської діяльності (винаходи, корисні моделі, патенти, ноу-хау, комп'ютерні програми і т. п.); кількість інтелектуальних продуктів, використаних в інноваційному процесі [8].

Управлінські заходи, здійснювані у процесі інтелектуалізації персоналу, можна розподілити на дві взаємопов'язані групи: організаційно-економічні та морально-психологічні (рис. 4).

Процес інтелектуалізації персоналу, із певною часткою умовності, можна розподілити на такі частини: перша – продукування й удосконалення інтелектуального потенціалу персоналу підприємства; друга – капіталізація інтелектуального потенціалу (перетворення інтелектуального потенціалу в інтелектуальний капітал підприємства).

З одного боку, отримуємо процес, спрямований на якісне вдосконалення персоналу підприємства, розвиток його інноваційної активності та компетентності, з іншого – процес, спрямований на реалізацію інтелектуального потенціалу персоналу в інноваційній діяльності підприємства, його перетворення на інтелектуальний капітал підприємства.

**Висновки з проведеного дослідження.** Інтелектуалізація персоналу в сучасних умовах стає виробничим чинником, здатним до необмеженого розвитку за кількісними, якісними та часо-

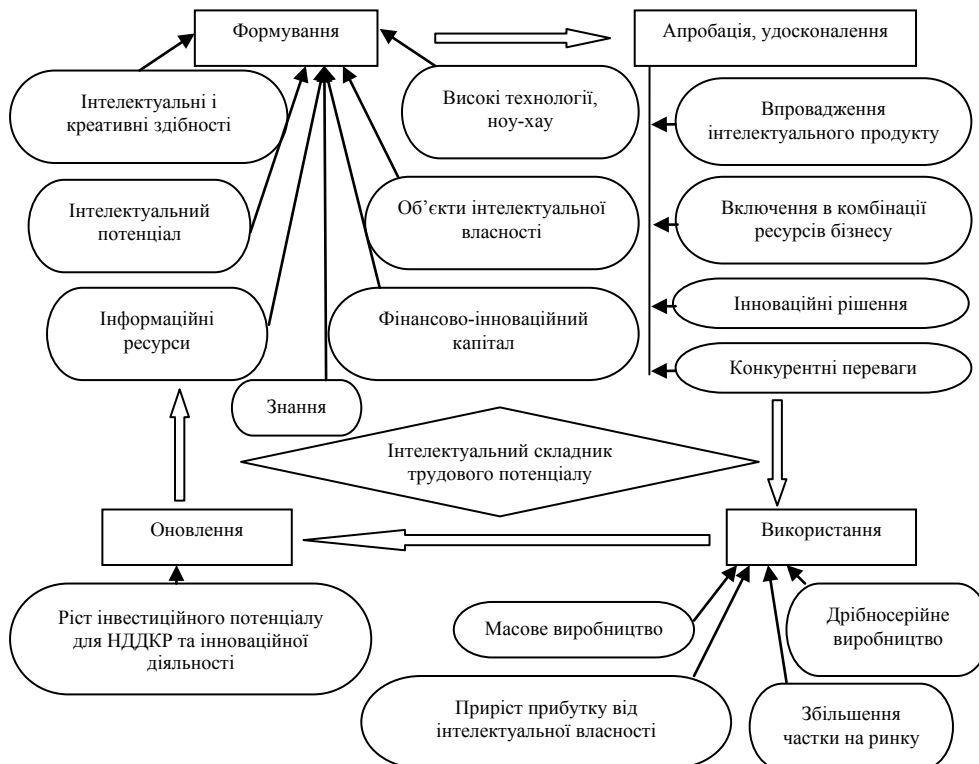


Рис. 3. Процес відтворення інтелектуального складника трудового потенціалу підприємства

Джерело: розроблено автором за матеріалами дослідження



Рис. 4. Заходи управління процесом інтелектуалізації персоналу підприємства

Джерело: складено на основі [4; 5; 8]

ними параметрами. Інтелектуальний капітал, який слугує фундаментом розвитку підприємства й економічної системи суспільства в умовах соціально-орієнтованої ринкової економіки, формується в процесі відтворення інтелектуального складника трудового потенціалу підприємства.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала / М.И. Бухалков. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 192 с.
2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда / Б.М. Генкин. – М. : НОРМА, 2007. – 448 с.
3. Глухов В.В. Экономика знаний / В.В. Глухов, С.Б. Коробко, Т.В. Маринина. – СПб. : Питер, 2003. – 528 с.
4. Жернова А.А. Особенности воспроизводства интеллектуального капитала / А.А. Жернова //

Интеллектуальный и социальный капитал научной школы: воспроизводство, инвестиции, накопление : материалы Всероссийской научной Интернет-конференции ( Орел, январь–апрель, 2011 г.). – Орел : Госуниверситет-УНПК, 2011. – С. 101–108.

5. Мартынов А.Ф. Концепция управления интеллектуальным потенциалом экономических систем / А.Ф. Мартынов // Инновации и инвестиции. – 2008. – № 2. – С. 18–23.

6. Погорельская Т.А. Стоимостная оценка знаний на микроэкономическом уровне / Т.А. Погорельская // Вестник ЮРГТУ (НПИ), серия «Социально-экономические науки». – Новочеркасск : ЮРГТУ (НПИ), 2009. – № 2. – С. 54–62.

7. Экономика и социология труда / Под ред. А.Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 584 с.

8. Яковлева Е.В. Теоретико-методологические основы управления интеллектуальным потенциалом персонала промышленных предприятий : [монография] / Е.В. Яковлева. – Омск : ОГУ, 2010. – 252 с.