

## ІНТЕЛЕКТУАЛЬНІ РЕСУРСИ ПІДПРИЄМСТВА: ОСНОВНІ ВИЗНАЧЕННЯ І ПОНЯТТЯ

*У статті, на теоретичному рівні, розглянуто проблеми формування та використання інтелектуальних ресурсів підприємства, які запропоновано розглядати в якості компенсаторів дефіцитності фінансово-матеріальної забезпеченості діяльності суб'єкта господарювання. На основі аналізу відомих характеристик інтелектуальних ресурсів, встановлено необхідність удосконалення підходів до їх формування, структурування, використання та трактування пов'язаних з цими процесами основних понять та категорій. Запропоновано удосконалення понятійно-категоріального апарату процесу формування людського капіталу підприємства на основі поділу інтелектуальних людських ресурсів на активну та пасивну частини.*

*Ключові слова:* ресурси підприємства, інтелектуальні ресурси, активні та пасивні інтелектуальні ресурси.

S. Y. KIS

Ivano-Frankivsk National Technical University Oil and Gas

## INTELLECTUAL RESOURCES OF THE ENTERPRISE: THE BASIC DEFINITIONS AND CONCEPTS

*The article provides theoretical analysis of formation and use of intellectual resources of the enterprise, which are regarded as compensators for scarcity of financial and material pre-conditions for functioning of the legal entity. The article reveals the shift of attention from material-and-technical and financial resources to the person as the main value, which occurred as a result of the growing importance of intellectual component in the economic process. Based on the analysis of the characteristics of intellectual resources, the author draws the need to improve the approaches to their formation, structuring, use and the interpretation of basic concepts and categories associated with these processes. The author improved conceptual and categorical apparatus and approach to the company's human capital formation by dividing intellectual resources into active and passive components. The author suggests that people, the basic bearers of the intellectual resources, and their own or otherwise involved products of intellectual activity, constitute the active component of intellectual resources. The author suggests the dependency of the intellectual resources of the personnel and structural-and-market intellectual resources on factors of intelligence, motivation and time.*

*Keywords:* enterprise resources, intellectual resources, active and passive intellectual resources.

**Постановка проблеми.** Успішна діяльність підприємства значною мірою залежить від його забезпеченості ресурсами. Проблема ресурсозабезпеченості суб'єктів господарювання в сучасних умовах може бути вирішена, по-перше, шляхом фізичної економії; по-друге, в результаті проведення інноваційної, раціональної й продуманої політики оптимізації всіх ресурсних можливостей підприємства. Другий напрямок діяльності підприємства в умовах ресурсної обмеженості, пов'язаний, на наш погляд, з пошуком дієвих механізмів компенсації основних видів ресурсів за допомогою тих, які не мають уречевленої форми і об'єднанні поняттям „інтелектуальні ресурси”. Використанню інтелектуальних ресурсів підприємства в якості компенсаторів повинно передувати їх дослідження на предмет уточнення існуючих в науковій літературі основних визначень і понять.

**Аналіз останніх досліджень.** Виходячи з наведених у працях багатьох вітчизняних та зарубіжних авторів [1–10] узагальнених характеристик інтелектуальних ресурсів підприємства, приходимо до висновку про те, що в результаті зростання значення інтелектуальної складової у господарських процесах на підприємстві відбувається зміщення акценту від матеріально-технічних та фінансових засобів до визначення людини як головної цінності.

**Невирішені частини загальної проблеми.** Слід констатувати, що і у вітчизняній фаховій літературі, а також у зарубіжних наукових джерелах на сьогодні відсутнє чітке і однозначне трактування поняття „інтелектуальні ресурси” незалежно від ієрархічного рівня його застосування. У зв'язку з цим, а також з метою ефективного використання можливостей інтелектуальних ресурсів підприємства, на наш погляд, необхідно переглянути поширені в науковій літературі підходи до їх формування, структурування, використання та трактування пов'язаних з цими процесами основних понять та категорій.

Метою даного дослідження є сформулювати основні визначення і поняття, які стосуються дефініції „інтелектуальні ресурси” в контексті участі їх активної та пасивної складових у формуванні людського капіталу підприємства.

**Виклад основного матеріалу.** У визначенні категорії „інтелектуальні ресурси” науковцями використовуються найрізноманітніші варіанти з врахуванням кількісних, якісних і функціональних ознак, а також видів, типів і категорій у відповідності до їх внеску в результаті господарської діяльності підприємства. Привертає увагу оригінальністю наукова публікація за одноосібним авторством Луцик М.В., в якій зроблено висновок про те, що однією з особливостей інтелектуальних ресурсів на мікрорівні є постійне

зростання їх об'єктивної складової, представленої у вигляді накопичуваних банків знань та інформації [11]. Разом з тим, у спільних з професором Петренком В.П. тезах доповіді зроблено спробу інтерпретувати поняття „інтелектуальні ресурси” як сукупність їх активної та пасивної складових [12]. Такий підхід, цілком справедливо можна вважати першою у вітчизняній науці спробою реінтерпретації традиційного змісту та структури інтелектуальних ресурсів будь-якого організаційного утворення, зважаючи на те, що багато авторів під цим поняттям розуміють об'єкти, в яких активна участь людини відсутня (інформація, інтелектуальна власність, технології, методи, структури тощо).

Розширюючи та продовжуючи дослідження розпочаті в [12], вважаємо за доцільне ввести до наукового обігу та запропонувати додатково використовувати при аналізі діяльності суб'єктів господарювання в умовах економіки, заснованої на знаннях поняття „активні інтелектуальні ресурси підприємства» (АІРП) та „пасивні інтелектуальні ресурси підприємства” (ПІРП).

Враховуючи необхідність розрізняти активну та пасивну складові інтелектуальних ресурсів, приходимо до формулювання суті наступних дефініцій: активні інтелектуальні ресурси підприємства – це персонал підприємства як елементарний носій інтелекту, жива людина, індивідуум, фізична особа, інтелектуальний ресурс якої не може використовуватись окремо від його носія і без його волі, а також поєднанні з нею структурно-ринкові елементи, шляхом безпосередньої приналежності людини до їх створення або отримання знань та навиків для активного використання у виробничо-господарській діяльності підприємства; пасивні інтелектуальні ресурси підприємства – це результати творчої, науково-дослідницької або винахідницької діяльності створені персоналом підприємства або особами поза його межами, сукупність науково-виробничих і організаційно-управлінських методів, інструментів, технологій, способів, освоєних у практичній діяльності підприємства [13], які, отримуючи правову охорону стають об'єктами інтелектуальної власності (нематеріальними активами) і не можуть бути використані з будь-якою метою без активної участі носія інтелекту. Під персоналістичними інтелектуальними ресурсами підприємства (ІРГ) пропонуємо розуміти ту частину запасу інтелектуальних здібностей, якою володіє група осіб (персонал підприємства). Структурно-ринкові інтелектуальні ресурси підприємства (СІРП) – це запас результатів інтелектуальної діяльності персоналу (РІД) суб'єкта господарювання або залучених ззовні.

Активні інтелектуальні ресурси підприємства формуються з всієї сукупності інтелектуальних ресурсів, якими володіє персонал підприємства (ІРГ), тієї частини СІРП, яка створена та поєднана з персоналом суб'єкта господарювання, а також із залученої ззовні та поєднаної з персоналом підприємства частини СІРП. Інтелектуальний ресурс персоналу підприємства або ІРГ функціонально можна представити у вигляді функції таких трьох чинників як середній рівень інтелекту персоналу підприємства ( $L_{\text{сеп.ІР}}$ ), мотиваційна система персоналу, яка визначає поведінку особи ( $M_{\text{ір}}$ ) та середня тривалість фонду часу, який має персонал підприємства для використання власного інтелекту ( $T_{\text{сеп.ІР}}$ ). Створені на підприємстві та поєднані з персоналом СІРП – це функція, по-перше, рівня інтелектуальної готовності персоналу підприємства до створення інтелектуальних продуктів ( $L_{\text{СІР}}$ ), по-друге – мотиваційної системи персоналу, яка визначає його мотиви поєднувати створені інтелектуальні продукти з власним інтелектом ( $M_{\text{СІР}}$ ), по-третє – фонду часу, який має персонал підприємства для створення та поєднання інтелектуальних продуктів ( $T_{\text{СІР}}$ ). Частина СІРП, яка залучена ззовні та поєднана з персоналом підприємства функціонально буде визначатись рівнем інтелектуальної готовності персоналу підприємства, як управлінського, так і виконавчого до залучення ззовні інтелектуальних продуктів ( $L_{\text{ЗІР}}$ ), системою мотивації персоналу, яка визначає його мотиви поєднувати залучені ззовні інтелектуальні продукти з власним інтелектом ( $M_{\text{ЗІР}}$ ), фондом часу, який має персонал підприємства для створення та поєднання інтелектуальних продуктів ( $T_{\text{ЗІР}}$ ). Таким чином, описані вище залежності будуть мати наступний вигляд:

$$ІРГ = F(L_{\text{сеп.ІР}}, M_{\text{ір}}, T_{\text{сеп.ІР}}) \quad (1)$$

$$СІРП_{\text{СІП}} = F(L_{\text{СІР}}, M_{\text{СІР}}, T_{\text{СІР}}) \quad (2)$$

$$СІРП_{\text{ЗІП}} = F(L_{\text{ЗІР}}, M_{\text{ЗІР}}, T_{\text{ЗІР}}) \quad (3)$$

Виходячи з встановлених залежностей, активні інтелектуальні ресурси підприємства (АІР) можна і слід вважати функцією трьох чинників:

$$АІР = F(ІРГ, СІРП_{\text{СІП}}, СІРП_{\text{ЗІП}}) \quad (4)$$

Незважаючи на продемонстровану в 4 залежність, очевидним є той факт, що параметри  $СІРП_{\text{СІП}}$ ,  $СІРП_{\text{ЗІП}}$  однаковою мірою залежні від середнього рівня інтелекту персоналу підприємства ( $L_{\text{сеп.ІР}}$ ), мотиваційної система персоналу, яка визначає поведінку особи ( $M_{\text{ір}}$ ) та середньої тривалості фонду часу, який має персонал підприємства для використання власного інтелекту ( $T_{\text{сеп.ІР}}$ ), а тому можуть бути об'єднанні параметром  $СІРП_{\text{СЗІП}}$  – створені або залучені та поєднанні з персоналом підприємства результати інтелектуальної діяльності. Виходячи з цього, 4 може бути трансформована наступним чином:

$$AIP = F(F(F(L_{IP}, M_{IP}, T_{IP}))), \quad (5)$$

або

$$AIP = F^3(L_{IP}, M_{IP}, T_{IP}) \quad (6)$$

Економічно інтерпретуючи залежність 6, приходимо до наступних висновків: формування *AIP* підприємства залежить від рівня інтелектуального розвитку персоналу, мотиваційної системи та фонду часу, які, в свою чергу, визначають ту частину *CPIP*, яку суб'єкт господарювання за допомогою інтелектуальної активності персоналу спроможний перетворити з пасивної в активну. Нарощування останньої сприятиме зростанню інтелектуальної складової в господарській діяльності підприємства.

Однією з передумов виконання інтелектуальними ресурсами підприємства компенсаторних функцій, на наш погляд, є їх активізація на рівні ключових функціональних підсистем діяльності суб'єкта господарювання. Тобто, чим вищою буде частка створених або залучених та поєднаних з персоналом *CPIP* маркетингової, виробничої, фінансової, кадрової та інших підсистем підприємства, тим більшою можна вважати ймовірність заміщення матеріальних ресурсів для їх функціонування ресурсами інтелектуального походження.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Відповідно до сформованих підходів, які уточнюють суть, структуру, порядок формування та використання інтелектуальних ресурсів підприємства, на наш погляд, актуальними є наступні висновки:

1. Інтелектуальні ресурси, зважаючи на їх роль в процесах господарської діяльності підприємства, доцільно поділяти на активні та пасивні. Такий підхід дозволяє розглядати явище інтелектуалізації діяльності суб'єкта господарювання не тільки з позиції нагромадження інтелектуальних ресурсів, а також результатів їх використання.

2. Елементарними складовими *AIP* слід вважати осіб – елементарних носіїв інтелекту з числа персоналу підприємства, а також використовувані ними власні або залучені результати інтелектуальної діяльності.

3. Будь-які об'єкти інтелектуальної власності, ідеї, стратегії, програми, проекти, технології, методи, структурні комунікації тощо, які не поєднані з їх носіями формують обсяг ПІР підприємства.

Головним напрямком подальших наукових досліджень, зважаючи на удосконалені вище основні визначення та поняття, пов'язані з інтелектуальними ресурсами, має стати пошук механізмів інтенсифікації процесів їх створення та використання.

### Література

1. Чмара І.М. Інтелектуальні ресурси у світогосподарському розвитку : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.02 / І.М. Чмара. – Київ, 2007. – 23 с.
2. Boulding Kenneth E. The Misallocation of Intellectual Resources. Proceedings of the American Philosophy Society. Vol. 107, no. 2, Aprile. 1963. P. 11.
3. Schall James V. Last Things: Intellectual Resources. ISI Web Journal "First Principles". URL: <http://www.firstprinciplesjournal.com/articles.aspx?article=1392>
4. Бутнік-Сіверський, О. Б. Евристика в Інтелектуальній економіці або формування системи інноваційного підприємництва / О. Б. Бутнік-Сіверський // Інтелектуальна власність. – 2005. – № 9. – С. 27–32.
5. Кендюхов О. В. Організаційно-економічний механізм управління інтелектуальним капіталом підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук : спец. 08.00.04 „Економіка та управління підприємствами (переробна промисловість)” / О.В. Кендюхов. – Донецьк, 2007. – 31 с.
6. Иноземцев В.Л. За пределами экономического общества. Постиндустриальные теории и постэкономические тенденции современном мире / В.Л. Иноземцев – М. : Academia, 1998. – 640 с.
7. Бриль І.В. Стратегія управління інтелектуальним потенціалом підприємств : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.00.04 / І.В. Бриль. – Донецьк, 2012. – 26 с.
8. Панченко Е.О. Еволюція поглядів та сутність поняття інтелектуального капіталу / Е.О. Панченко // Молодий вчений. – 2014. – № 7. – С. 59–62.
9. Норіцина Н.І. Інтелектуальні ресурси підприємства: охороноздатність та оцінювання / Н.І. Норіцина // Вісник МНТУ. Сер.: Економіка. – 2010. – № 2 (5). – С. 93–102.
10. Швиданенко Г. О. Інтелектуальні ресурси: визначення та систематизація [Електронний ресурс] / Г. О. Швиданенко / КНЕУ. – Режим доступу : [http://kneu.edu.ua/userfiles/ec\\_pidpr\\_th\\_pr\\_4/2/Svidanenko.doc](http://kneu.edu.ua/userfiles/ec_pidpr_th_pr_4/2/Svidanenko.doc).
11. Луцук М.В. Теоретичні концепції розвитку інтелектуальних ресурсів / М.В. Луцук // Фінансовий простір. – 2013. – № 4(12). – С. 198–205.
12. Петренко В. П. Щодо уточнення інтерпретації економічної категорії „інтелектуальні ресурси” стратегічного розвитку / В. П. Петренко, М. В. Луцук // Теорія і практика стратегічного управління розвитком галузевих і регіональних суспільних систем : збірник тез доповідей IV-ї Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Івано-Франківськ, 15–17 травня, 2013 року). – Івано-Франківськ : ПП Курилюк, 2013. – С. 118–120.
13. Гонтарева І. Кількісна оцінка затрат інтелектуальних ресурсів при визначенні комплексної ефективності розвитку промислового підприємства / Ірина Гонтарева // Економічний аналіз. – 2011. – Випуск 8. Ч. 2. – С. 91–94.

## References

1. Chmara I.M. Intelektualni resursy u svitogospodarskomu rozvytku: avtoref. dy's. kand. ekon. nauk: cpecz. 08.00.02 / I.M. Chmara. – Ky'yiv, 2007. 23s.
2. Boulding Kenneth E. The Misallocation of Intellectual Resources. Proceedings of the American Philosophy Society. Vol. 107, no. 2, Aprile. 1963. P. 11.
3. Schall James V. Last Things: Intellectual Resources. ISI Web Journal "First Principles". URL: <http://www.firstprinciplesjournal.com/articles.aspx?article=1392>
4. Butnik-Sivers'ky'j, O. B. Evrystyka v Intelektualnij ekonomici abo formuvannya systemy innovacijnogo pidpryyemnyctva / O. B. Butnik-Sivers'ky'j // Intelektualna vlasnist. 2005. № 9. S. 27–32.
5. Kendyuxov O. V. Organizacijno-ekonomichny'j mexanizm upravlinnya intelektual'ny'm kapitalom pidpryyemstva: avtoref. dys. d-ra ekon. nauk: 08.00.04 „Ekonomika taupravlinnya pidpryyemstvamy' (pererobna promy'slovist'”) / O.V. Kendyuxov. Doneczk, 2007.– 31 s.
6. Y'nozemetcev V.L. Za predelamy ekonomycheskogo obshhestva. Posty'ndustry'al'nye teory y postekonomycheskye tendencyy sovremenno my're. M.: Academia, 1998. – 640s.
7. Bry'l' I.V. Strategiya upravlinnya intelektualnym potencialom pidpryyemstv: avtoref. dy's. kand. ekon. nauk: 08.00.04 / I.V. Bry'l'. – Donecz'k, 2012. – 26 s.
8. Panchenko E.O. Evolyuciya poglyadiv ta sutnist' ponyattya intelektual'nogo kapitalu / E.O. Panchenko // Molody'j vcheny'j. – 2014. 7. – S. 59-62.
9. Noricy'na N.I. Intelektualni resursy pidpryyemstva: oxoronozdatnist ta ocinyuvannya / N.I. Noricy'na // Visnyk MNTU. Ser.: Ekonomika. 2010. 2 (5). S. 93-102.
10. Shvy'danenko G.O. Intelektualni resursy: vy'znachennya ta sy'stematy'zaciya. KNEU. URL: [http://kneu.edu.ua/userfiles/ec\\_pidpr\\_th\\_pr\\_4/2/Svidanenko.doc](http://kneu.edu.ua/userfiles/ec_pidpr_th_pr_4/2/Svidanenko.doc).
11. Lucy'k M.V. Teorety'chni koncepciyi rozvy'tku intelektualnyx resursiv / M.V. Lucy'k // Finansovy'j prostir. – 2013. 4(12). – S. 198–205.
12. Petrenko V. P. Shhodo utochnennya interpretaciyi ekonomichnoyi kategoriyi „intelektualni resursy” strategichnogo rozvytku / V. P. Petrenko, M. V. Lucy'k // „Teoriya i praktyka strategichnogo upravlinnya rozvy'tkom galuzevyx i regionalnyx suspilnyx system”. Zbirn. tez dopovidej IV-yi Vseukrayinskoyi nauk.-prakt. Konferenciyi (m. Ivano-Frankivs'k, 15-17 travnya, 2013 roku). Ivano-Frankivs'k: PP Kury'lyuk, 2013. – S. 118-120.
13. Gontaryeva I. Kilkisna ocinka zatrat intelektualnyx resursiv pry vyznachenni kompleksnoyi efektyvnosti rozvytku promyslovogo pidpryyemstva. Ekonomichny'j analiz. 2011. Vy'puck 8. Ch.2. S. 91 – 94.

Надійшла 03.04.2015; рецензент: д. е. н. Петренко В. П.

УДК 331.101

С. А. РЕВТЮК

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

## КОНЦЕПЦІЯ ПЛАНУВАННЯ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ КРИЗЬ ПРИЗМУ ТЕОРІЇ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ

*Автор розглядає особливості планування людських ресурсів особою – носієм людського капіталу, підприємством та державою на стратегічному, тактичному та оперативному рівнях. Аналіз поведінки кожного з учасників процесів формування та використання суспільного людського капіталу дозволив порівняти часові горизонти кожного з них та виявити їх невідповідність. В роботі пропонується пояснити диспропорції, що виникають на ринку людського капіталу впливом «розриву стратегічних рівнів планування людського капіталу носія та підприємства» та «розриву стратегічних рівнів планування людського капіталу підприємства та держави». Таким чином автором робиться висновок про те, що основою для проектування ефективної системи стратегічного планування людських ресурсів є принцип гармонізації цілей тактичного рівня носія людського капіталу та стратегічного рівня підприємства та держави.*

*Ключові слова: людський капітал, людські ресурси, управління людським капіталом, планування людських ресурсів.*

Y. A. REVTYUK

Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas

## THE CONCEPT OF HUMAN RESOURCES PLANNING THROUGH THE THEORY OF HUMAN CAPITAL MANAGEMENT

*The article is focused on human capital planning in terms of transformation of social and economic relations. The author examines the features of human resources planning performed by the individual bearer of human capital, and also by the company and the state at strategic, tactical and operational levels. The analysis of the behaviour of each actor in the process of formation and use of general human capital enabled comparison of time horizons for each of them and discovering their inconsistencies. The paper explains the disparities in human capital market, which arise due to the "gap in strategic planning levels of human capital between the individual and the company" and "gap in strategic planning levels of human capital between the company and the state." The author concludes that the effective system of strategic human resource planning should be based on harmonization of individual tactical level goals and strategic human capital of the company and the state.*

*Keywords: human capital, human resources, human capital management, planning human resources.*

**Вступ.** Теорія управління людськими ресурсами зазнає постійної еволюції внаслідок змін, які відбуваються у зовнішньому оточенні, основною з яких, на наше переконання, є інтелектуалізація сучасних виробничо-господарських систем. Зростання вимог до знань, навичок та вмій, які ставляться перед