

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ СКЛАДОВОЇ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Досліджено сутність категорій трудовий потенціал та інтелектуальний капітал. Запропоновано методичний підхід до оцінювання доцільності капіталовкладень у розвиток інтелектуальної компоненти трудового потенціалу. Доведено доцільність функціонування системи мотивації розвитку інтелектуального капіталу.

В ХХІ ст. в умовах прискороного розвитку науки, техніки і технологій, глобалізації економічних процесів, доступності капіталу, широкого асортименту засобів і предметів праці конкурентні переваги підприємств формуються за рахунок ефективного використання професійних, творчих, комунікаційних та інших здібностей працівників. В таких умовах швидко реагувати на зміни зовнішнього середовища, розробляти і впроваджувати інноваційні проекти у всі сфери діяльності підприємства, ефективно управляти його виробничим потенціалом можна лише за наявності всебічно освічених, висококваліфікованих і мобільних працівників.

Оскільки науковцями недостатньо уваги приділено розв'язанню проблем оцінки доцільності капіталовкладень у розвиток інтелектуальної складової трудового потенціалу та побудови ефективної системи мотивації цього процесу, дослідження присвячені вирішенню зазначеного завдання є надзвичайно актуальними і своєчасними.

У світовій економічній літературі широко використовується поняття «інтелектуальний капітал», «інтелектуалізація праці», «інтелектуальна активність», «інтелектуальний потенціал» та ін. Найбільш дослідженою категорією серед зазначених є «інтелектуальний капітал», яку в 1969 р. ввів в науковий обіг Д. Гелбрейт, а в 1991 р. детально і глибинно дослідив її сутність Т. Стюарт, зазначивши в статті «Сила інтелекту: як інтелектуальний капітал стає найбільш цінним активом Америки», що інтелектуальний капітал — це сума знань працівників компанії, викорис-

тання яких дає конкурентну перевагу на ринку [1, с. 5].

В подальшому визначення інтелектуального капіталу уточнювалось переважно науковцями-практиками: Л. Едвінсон (представник компанії Scandia) визначив його як знання, що можна конвертувати у вартість, а Л. Прусаку з компанії ІВМ характеризував його як інтелектуальний матеріал, який формалізується, обробляється й використовується для підвищення вартості активів компанії.

Японські вчені, зокрема І. Нонака, внесли суттєві доповнення в існуючі визначення, змістивши акцент у бік створення нового знання, інноваційного процесу з використанням так званих тацитних, тобто неявних знань.

Серед вітчизняних науковців початок наукових досліджень у сфері інтелектуалізації суспільства було закладено у 1970—1980 рр. академіком В. Глушковим спільно з Ю. Канигіним, які підкресливали необхідність якісного зростання інтелектуального потенціалу та його практичне перетворення з метою утвердження прогресу [2, с. 96].

На думку В.С. Ефремова, інтелектуальний капітал — це знання, якими володіє підприємство, виражені в зрозумілій формі, що легко передаються, а О.Л. Гапоненко визначає його як результат взаємодії працівників, працівників та інформаційних ресурсів, працівників і фізичного капіталу, особливостю якого є форма власності на нього: ним володіє не лише керівництво підприємства, але і його працівники [3].

На думку А. Василика, процеси інтелектуалізації праці передбачають формування й використання в процесі праці інтелектуальних можливостей і здібностей працівника, що передбачають застосування нестандартних інноваційних підходів та рішень у різних аспектах професійної діяльності, неперервного оновлення знань, гнучкості та адаптивності мислення, забезпечення

ефективної взаємодії інтелектуальних можливостей людини з новими методами та засобами праці, з новою інформацією в нових організаційних умовах [4, с. 49].

Метою статті є дослідження сутності інтелектуальної складової трудового потенціалу для пропозиції методичного підходу до оцінки ефективності капіталовкладень в його розвиток та обґрунтування доцільності функціонування системи мотивації його розвитку.

Трудовий потенціал підприємства за ресурсним підходом являє собою синтез інтелектуальних, психофізіологічних, особистісних здібностей працівників, які видозмінюються в процесі праці і використовується та/або можуть бути використані суб'єктом господарювання для досягнення цілей його діяльності [5]. Інтелектуальну складову трудового потенціалу підприємства пропонуємо визначати як сукупність знань, творчих і розумових здібностей працівників, які використовуються ними в процесі трудової діяльності для досягнення конкурентної переваги і особливого прояву набувають при розробленні та впровадженні інновацій.

Вагоме значення інтелектуальної складової потенціалу для функціонування підприємства підтверджується й тим, що останнім часом популяризуються судові позови з приводу зловмисного переманювання висококваліфікованих фахівців серед підприємств. Так, американська торгова компанія Wall Mart подала в суд на Amazon.com, звинувативши її в зловмисному переманюванні фахівців. Російський Альфа-банк ще в березні 2000 р. переманив команду передових фахівців по впровадженню Інтернет-трейдингової системи [3, с. 18].

Слід зазначити, що переманювання фахівців створює негативний імідж підприємству, а в ринкових умовах для суб'єктів економіки важливим є не лише діяльність, але й відносини з клієнтами, персоналом. В цьому аспекті ми погоджуємось з М.О. Шишкіною, яка стверджує, що результат діяльності підприємства визначається формулою:

Результат діяльності = Що Ви робите x Що Ви говорите [6, с. 88].

Знак добутку двох зазначених множників означає, що виготовлення конкурентоспроможної продукції без налагоджених комунікаційних зв'язків з персоналом та покупцями, результат діяльності підприємства буде наближений до нуля, так само

як і за умов функціонування ефективної комунікації при виробництві неконкурентоспроможної продукції.

На основі результатів проведеного у 2000 р. дослідження П. Страссмана щодо аналізу вартості семи тисяч американських корпорацій (за даними їх фінансової звітності), було виявлено, що вартість інтелектуального капіталу підприємств в два рази перевищує вартість їх фізичного капіталу (активів), відображеного в бухгалтерській звітності [3, с. 25].

Стан інтелектуальної складової потенціалу підприємства можна характеризувати як розвиток або старіння, оскільки в умовах інноваційного розвитку економіки відсутність оновлення знань призводить до їх морального «зношення», знецінення. Під розвитком інтелектуального потенціалу розуміємо постійне оновлення знань працівників, збагачення змістовності їх праці, опанування нових спеціальностей, підвищення рівня сприйнятливості й активності прийняття участі в інноваційній діяльності.

Доцільність класифікації трудового потенціалу за темпами розвитку його інтелектуальної складової підтверджується світовими тенденціями щодо прискорення темпів оновлення знань. Науковці відмічають, що на початку ХХІ ст. людські знання подвоюються кожні чотири роки, а за прогнозами оцінками після 2012 р. вони подвоюються ще швидше – кожен місяць, що потребує своєчасної відповідної підготовки працівників до швидкості засвоєння нових знань.

На основі цього, розвиток інтелектуальної складової потенціалу слід визнавати, якщо на підприємстві протягом чотирьох років підвищення кваліфікації працівників, проведення навчання, відвідування тренінгів сприяли активізації інноваційної діяльності, розробленню і впровадженню інноваційних проектів, які забезпечили підвищення ефективності підприємства.

Характеризувати стан інтелектуального трудового потенціалу як старіння можна в тому випадку, якщо інноваційна діяльність на підприємстві має випадковий характер, не спостерігається зміна якості праці внаслідок проходження навчання або перепідготовки працівників.

Структурування трудового потенціалу за темпами розвитку інтелектуального потенціалу пропонується проводити шляхом виокремлення працівників, які підвищують кваліфікацію, про-

суваються по кар'єрним сходинкам, висувають раціоналізаторські пропозиції або стають власниками прав на об'єкти промислової власності, відвідують тренінги: раз на два роки (прискорений розвиток знань); раз на 4 роки (стабільний розвиток); рідше ніж раз на 4 роки (уповільнений розвиток).

Крім необхідності розвитку трудового потенціалу, вітчизняні й західні науковці наголошують на проведенні оцінки економічної доцільності розвитку штатних працівників підприємства. Вони стверджують, що сучасне підприємство — це виробник не стільки продукції, скільки знань, ефективність реалізації яких є наслідком вдало вирішених завдань у сфері управління інтелектуальним потенціалом.

Ми погоджуємось з менеджером з розвитку бізнесу консалтингової компанії М. Шкильовим, що проблема більшості вітчизняних підприємств полягає не лише в оновленні основних засобів, але в необхідності комплексного підходу до її вирішення, адже впровадження сучасного устаткування, інновацій необхідно супроводжувати розвитком системи управління підприємством і розвитком його трудового потенціалу. В разі розвитку лише одного з перелічених активів, підприємство може не отримати очікуваний результат [7, с. 49].

Оскільки розвиток інтелектуальної складової потенціалу в більшості випадків потребує інвестицій, для оцінки економічної ефективності вкладення коштів у розвиток потенціалу пропонуємо використовувати метод дисконтування грошових потоків, який базується на переведенні очікуваних у майбутньому вигод від вкладення коштів у розвиток потенціалу до їх теперішньої вартості. Різниця теперішньої вартості очікуваних вигод від розвитку трудового потенціалу і суми інвестованого капіталу в навчання, підвищення кваліфікації, охорону здоров'я становить чисту дисконтовану вартість (ЧДВ) інвестиційних вигод у розвиток трудового потенціалу. Якщо $ЧДВ > 0$, то інвестиції в розвиток трудового потенціалу забезпечують отримання вигод, розмір яких може задовольняти або не задовольняти інвесторів. У випадку $ЧДВ < 0$ — вкладення капіталу не відшкодуються його власнику і принесуть збитки. При $ЧДВ = 0$ вартість інвестицій відшкодується, але власник не отримує вигоди (1).

$$ЧДВ_{\text{П}} = -\sum_i^m \frac{(B_{\text{підв.кваліф.}} + B_{\text{навчання}} + B_{\text{стимул.}} + B_{\text{ох.здоров.}})}{(1+r)^i} + \sum_j^n \frac{\text{ПП}}{(1+r)^j}, \quad (1)$$

де: $ЧДВ_{\text{П}}$ — чиста дисконтована вартість вигод у розвиток трудового потенціалу; $B_{\text{підв.кваліф.}}$ — витрати на підвищення кваліфікації, $B_{\text{навч.}}$ — витрати на навчання, $B_{\text{стимул.}}$ — витрати на стимулювання персоналу, $B_{\text{ох.здоров.}}$ — витрати на охорону здоров'я; ПП — грошовий потік, що визначається приростом прибутку підприємства, отриманого внаслідок здійснення витрат на розвиток трудового потенціалу підприємства, r — банківська процентна ставка, m — кількість років, протягом яких здійснюються капіталовкладення в розвиток інтелектуальної складової трудового потенціалу; n — кількість років протягом яких очікується отримувати приріст прибутку підприємства внаслідок інвестицій у розвиток інтелектуальної складової потенціалу.

Західні науковці, що займаються дослідженнями проблем управління знаннями Лейф Едвінсон, Майкл Мелоун, Карл Свейбі, Том Стюарт, Ані Брукінг й інші пропонують оцінювати інтелектуальний капітал підприємства, використовуючи коефіцієнт Тобіна, який визначається співвідношенням ринкової вартості компанії до вартості її реальних активів (2).

$$K_{\text{Тобіна}} = P_{\text{рин. під-ва}} / P_{\text{актив. під-ва}}, \quad (2)$$

де: $P_{\text{рин. під-ва}}$ — ринкова вартість підприємства, $P_{\text{актив. під-ва}}$ — вартість активів підприємства (основних засобів, оборотних коштів і нематеріальних активів).

Як зазначають російські науковці, автори книги «Інтелектуальний капітал — стратегічний потенціал організації» перевищення ринкової вартості підприємства над вартістю її активів означає, що талант персоналу, його потенціал, організаційна структура управління, менеджмент справедливо оцінені [3]. Ми погоджуємось з ними, але беручи до уваги низку факторів, що формують ринкову вартість підприємства, однак безпосередньо не пов'язані з характеристиками інтелектуального капіталу, використання коефіцієнта Тобіна ($K_{\text{Тобіна}}$) без застосування коригувальних коефіцієнтів для оцінки інтелектуальної складової безпідставне.

Вважаємо, що $K_{\text{Тобіна}}$ є оцінкою вартості реалізованих інтелектуальних можливостей працівників підприємства та його інтелектуального капіталу, представленого базами та банками даних, патентами на винаходи та ін. нематеріальними активами, організаційною структурою управління, в той час як вартість інтелектуальної складової трудового потенціалу підприємства повинна оцінювати, крім

реалізованих, потенційні вигоди від її використання у майбутньому.

Так, фахівці світової консалтингової фірми «Ernst & Young», визначаючи ринкову вартість підприємства, беруть до уваги вісім факторів, що не відображаються в стандартних бухгалтерських документах, але цікавлять західних потенційних інвесторів і безпосередньо впливають на значення коефіцієнта Тобіна. Серед запропонованих факторів визначають: якість менеджменту; результативність інноваційної діяльності; маркетингову позицію підприємства; корпоративну культуру; політику оплати праці вищого менеджменту; якість комунікацій з інвесторами; якість продукції й послуг; ступінь задоволеності потреб споживачів.

Водночас кожен із факторів розгортається в окремі показники, сума яких становить 39. Так, корпоративну культуру підприємства пропонують оцінювати такими індикаторами: здатність залучати талановитих працівників; якість системи оплати праці; плинність персоналу; навички персоналу; тренінги і освіта [3, с. 28].

Дослідження причин укладання договорів купівлі-продажу всесвітньо відомих підприємств і вартості об'єкта угоди засвідчили, що різниця між ринковою вартістю і вартістю активів підприємства формується переважно за рахунок наступних чинників:

Конкурентних переваг, пов'язаних зі збільшенням частки ринку (*PepsiCo* купує в 2007 р. «Сандорпу» за 679 млн дол. США, що дало змогу отримати 47 % ринку соків, в той час як у найближчого конкурента *Coca Cola* (TM Rich, Niso, «Добрий») його лише 5 %) [8, с. 28].

Наявності налагодженої дистрибуційної мережі, територіальних переваг за місцем розташування (придбання Райффайзенбанком (*RaiffeisenBank*) банку «Аваль»).

Наявності бренду (*Philip Morris* придбала *Kraft* за 12,9 млрд дол. США, $K_{\text{Тобіна}} = 10$; індійська *Tata Motors* придбала 2008 р. у Ford Motor заводи *Jaguar Land Rover* за 1,5 млрд дол. США) [9, с. 12]; продаж 2007 р. ВАТ «Росинка» інвестиційній групі *Адвент Інтернешнл*, $K_{\text{Тобіна}} = 12$ [10].

Наявності високорозвинутого інтелектуального потенціалу (придбання *IBM* 1995 р. компанії *Lotus* за 3,5 млрд дол. США, $K_{\text{Тобіна}} = 15$) [3, с. 24].

Лояльності споживачів до продукції, послуг підприємства (південноафриканська *Naspers* придбала 2,6 % акцій провідного російського порталу *Mail.ru* за 26 млн дол. США, $K_{\text{Тобіна}} = 15$) [9, с. 34].

Розглянуті приклади купівлі-продажу підприємств засвідчують, що головним формоутворюючим компонентом їх доданої вартості виступає один з п'яти чинників, але остаточна вартість об'єкта угоди була сформована з врахуванням оцінки всіх факторів.

Частку кожного чинника, що формує ринкову вартість підприємства, в тому числі і питому вагу, за вартісним виміром якої можна оцінити інтелектуальний потенціал, слід визначати окремо для кожного суб'єкта господарювання, враховуючи особливості внутрішнього і зовнішнього середовища його функціонування.

Вважаємо необхідним підкреслити, що поряд з розвитком інтелектуальної складової трудового потенціалу працівників, слід приділяти увагу організації умов для їх практичної реалізації, адже людина може навчатися все життя і залишитися посереднім фахівцем у зв'язку з неможливістю реалізувати трудовий потенціал, займаючи певну посаду, працюючи в умовах панування авторитарного стилю управління, несприятливого мотиваційного клімату, скрутного фінансового положення підприємства або обмеженості ресурсів для його реалізації. Для того щоб отримані в процесі навчання знання привели до очікуваного економічного ефекту, необхідно як мінімум сформувати ключові гіпотези щодо розвитку бізнес-процесів і відповідно до них визначити напрями професійного розвитку управлінців і фахівців.

Однією з особливостей управління інтелектуальною складовою трудового потенціалу підприємства є підтримання самомотивації працівників до більш повного використання трудового потенціалу, особливо інтелектуальної складової шляхом застосування системи стимулів, адекватних мотивам працівників.

Система мотивації являє собою складну динамічну систему, що приводиться в дію такими важелями як матеріальні і нематеріальні стимули з метою формування внутрішніх мотивів у працівників до визначеної цілями підприємства трудової поведінки.

Стимули — це блага (предмети, цінності), які можуть задовольнити потреби людини при виконанні певних дій. У межах підприємства стимулом є будь-який фактор (предмет, явище, процес), який детермінує (спонукає, спрямовує, підштовхує) трудову поведінку працівників. Стимулами можуть бути винагорода, просування по службі, адміністративна подяка, почуття обов'язку, відпо-

відальність, острах, прагнення до самовираження тощо. Відмінність стимулів від мотивів полягає у тому, що стимули характеризують блага, а мотиви — внутрішні прагнення людини їх здобути. Тобто стимул перетворюється у мотив тільки тоді, коли він усвідомлений людиною, відповідає і задовольняє її потребу й спонукає до можливих дій. Стимул може формувати безліч різноманітних мотивів, а на формування одного мотиву можуть впливати декілька стимулів.

Як зазначає В. Черненко, мотивація праці — надзвичайно важлива складова процесів формування і розвитку людини у сфері трудової діяльності, ефективності праці [11, с. 32]. Мотивація до розвитку інтелектуальної складової трудового потенціалу має певну специфіку, адже така праця передбачає прояв сукупності здібностей і рис характеру працівника: від креативності, самостійності, ініціативності, зацікавленості наукою до прагнень бути корисним, визнаним.

Творчі люди, які мають здібності до генерування ідей, потребують особливого ставлення: їх не можна змушувати працювати з дотриманням чіткого графіку роботи; при спілкуванні з ними потрібно уникати критики, суворого контролю за роботою.

Самотивацію до праці можна підтримувати не лише шляхом матеріального заохочення, але й надання зручного для працівника графіка роботи, поліпшення організації робочого місця, присвоєння почесних звань підприємства типу «інноватор року», «активіст року», «передовик підприємства», безкоштовне відвідування навчальних семінарів, тренінгів за обраною тематикою тощо.

Для того щоб система мотивації до розвитку інтелектуального потенціалу трудового колективу була дієвою, більшості українських підприємств необхідно скоротити демотивуючі фактори, серед яких: недоступність джерел нової інформації; відсутність матеріального стимулювання за інноваційні ідеї й раціоналізаторські пропозиції; несприятливий психологічний клімат в колективі; відсутність можливостей прояву ініціативи й самостійності.

Серед інструментів мотивації до розвитку інтелектуальної складової трудового потенціалу матеріальна винагорода може бути не на першому місці, але за умов відповідності заробітної плати працівників ринковій вартості реалізації їх трудового потенціалу. Для набуття тривалого характеру мотивації, на нашу думку, не слід нехтувати матеріальним стимулюванням до підвищення інноваційної активності працівників.

Серед таких стимулів може бути встановлений фіксований розмір винагороди за подання раціоналізаторських пропозицій, виплата відсотків від отриманого прибутку або економії витрат в разі впровадження поданих пропозицій тощо.

Висновки. При вкладанні коштів у розвиток інтелектуальної складової трудового потенціалу працівників підприємства необхідно застосовувати комплексний підхід до оцінки вигод, які отримає суб'єкт господарювання від розвитку і повноти реалізації здібностей працівників у майбутньому. Оскільки вищий рівень освіти та кваліфікації працівників, тривалий досвід роботи передбачає наявність більш глибоких і різноманітних знань та навичок у працівників, мотивація до їх здобуття і підвищення ефективності використання сприятиме підвищенню ефективності ведення господарської діяльності підприємства і зростанню його ринкової вартості.

Провідну роль у забезпеченні ефективності розвитку трудового потенціалу працівників підприємства відіграють умови його реалізації, мотиваційна система і корпоративна культура підприємства. Водночас особливого значення набуває кваліфікація і знання фахівців по роботі з персоналом. Акценти в їх діяльності мають бути спрямовані не на залучення нових працівників та їх адаптацію, а на утримання існуючих, особливо тих, в розвиток трудового потенціалу яких були вкладені найбільші інвестиції.

Використані джерела

1. *Stuart T.A.* Intellectual Capital: The new Wealth of Organizations / Stuart T. A. — London, 1997. — 546 p.
2. Україна: інтелект нації на межі століть / [Врублевський В. К., Ворона В. М., Канигін Ю. М. та ін.]. — К.: Інтелект, 2000. — 165 с.
3. Интеллектуальный капитал — стратегический потенциал организации: учеб. пос. / Под ред. А.Л. Гапоненко, Т.М. Орловой. — М.: Социальные отношения, 2003. — 184 с.
4. *Василик А.* Об'єктивні передумови та напрями інтелектуалізації праці в Україні / А. Василик // Україна: аспекти праці. — 2007. — № 7. — С. 48—51.
5. *Новоїтенко І.В.* Ефективність використання трудового потенціалу підприємств хлібопекарської промисловості України: дисертація на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами» / І.В. Новоїтенко. — К., 2008. — 216 с.
6. *Шишкіна М.А.* Паблик рилейшенз в системе социального управления / Шишкіна М.А. — С.Пб.: Изд-во С-Петербур. ун-та, 1999. — 243 с.
7. *Карпенко М.* Руководить на «пятерку» / М. Карпенко // Комп&ньюн. — 2005. — № 36. — С. 46—51.
8. Ценное приобретение // Комп&ньюн. — 2008. — № 1—2 (569—570). — С. 28.
9. *Николаева Т.* Культурная продаж / Т. Николаева // Бизнес. — 2006. — № 44 (719). — С. 74—77.
10. *Пришутова А.* Нечаянные киллеры / А. Пришутова // Комп&ньюн. — 2006. — № 6. — С. 16—18.
11. *Черненко В.* Інноваційна праця та мотиваційні основи її розвитку / В. Черненко // Україна: аспекти праці. — 2007. — № 6. — С. 30—34.