

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ЕКОНОМІЧНА КАТЕГОРІЯ

INTELLIGENCE POTENTIAL ENTERPRISE AS THE ECONOMIC CATEGORY

УДК 331.1

Лозова Т.І.

д.е.н., доцент
Київський навчально-науковий
виробничий центр
Одеської національної академії зв'язку
імені О.С. Попова

Шамін М.В.

аспірант
Одеська національна академія зв'язку
імені О.С. Попова

Розглянуто існуючі поняття терміну «потенціал підприємства», виокремлено інтелектуальний потенціал як економічну категорію та наведено власне бачення цього терміну. Обґрунтовані складові інтелектуального потенціалу, проведено аналіз їх розвитку в сучасних соціально-економічних умовах.

Ключові слова: інтелектуальний потенціал, складові, емоційний чинники, інвестування в розвиток.

Рассмотрены существующие понятия термина «потенциал предприятия», выделен интеллектуальный потенциал как экономическая категория, приведено авторское видение этого термина. Обоснованы

составляющие интеллектуального потенциала, проведен анализ их развития в современных социально-экономических условиях.

Ключевые слова: интеллектуальный потенциал, составляющие, эмоциональные факторы, инвестирование в развитие.

Existing concepts of the term «enterprise potential» are considered, the Intelligence potential as an economic category is allocated, author's vision of this term is resulted. Intelligence potential components are proved, the analysis of their development in modern social and economic conditions is carried out.

Key words: intelligence potential, components, emotional factors, investment in development.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями. В сучасних умовах розвитку економічних систем на перший план виходить не стільки питання наявності та ефективного використання ресурсів, скільки розвинення потенціалу, тобто можливостей підприємства та його складових до саморозвитку та вдосконалення. Галопуючий розвиток науково-технічного прогресу у багатьох сферах економічної діяльності, перехід низки підприємств у новий формат господарчої діяльності (мережевий бізнес), що потребує формування та використання новітніх методів праці та комунікації, значно підвищує вимоги як до засобів праці, так і до інтелектуальних, кваліфікаційних та професійних якостей працівників. Це обумовлює актуальність дослідження питань, пов'язаних із визначенням потенційних можливостей працівників щодо ефективного функціонування в нових соціальних та виробничих умовах. Ця проблема визнається і на державному рівні, оскільки у Стратегії державної кадрової політики на 2012 - 2020 роки [1], серед іншого, визначені основні напрями державної кадрової політики у сфері розвитку людського та інтелектуального потенціалу. Тому постає наукове завдання дослідження інтелектуального потенціалу як економічної категорії, що і обумовлює актуальність теми роботи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Питання аналізу складових потенціалу підприємства досліджено у працях вітчизняних та закордонних вчених [2, 3]. Питання визначення змісту та структури людського капіталу та інтелектуального потенціалу працівників висвячені у працях [4-7] та інших. Ці науковці навели теоретичні на прикладні основи структури та розвитку інтелектуального потенціалу підприємства,

визначили сучасні погляди на змістовне наповнення цього терміну.

Проте, не в повному обсязі дослідженими залишаються питання складових інтелектуального потенціалу як економічної категорії, оскільки цей об'єкт дослідження на сьогодні є динамічною структурою, що перманентно розвивається під впливом низки мікро- та макроекономічних чинників.

Формулювання цілей статті. Виходячи із існуючих дискусійних питань, метою статті є визначення поняття інтелектуального потенціалу як економічної категорії, його складових та місця в структурі потенціалу підприємства.

Виклад основного матеріалу. Попередні дослідження науковців надають змогу стверджувати, що потенціал як економічна категорія – це наявні можливості, ресурси, запаси, кошти, які можуть бути використані для досягнення мети підприємства чи особистості. Потенціалі підприємства складається з сукупності природних та виробничих умов і ресурсів, можливостей, запасів і цінностей, які можуть бути використані для досягнення певних цілей підприємницької діяльності.

Потенціал підприємства складається із існуючих потенціалів всіх напрямків його діяльності: виробничої, організаційної, кадрової, маркетингової, фінансової, науково-технічної (інноваційної) тощо. При цьому усі види потенціалу узагальнено у вигляді об'єктивного та суб'єктивного потенціалу. До об'єктивного належить сукупність ресурсів, притягнутих у виробництво, і таких, що не притягнуті за будь-якими причинами, але можуть бути використані. Суб'єктивним вважається здатність працівників і колективів до використання ресурсів і створення максимального обсягу матеріальних благ і послуг, а також здатність управлінського апарату підприємства до організації оптимального

використання наявних ресурсів. Складові потенціалу підприємства наведені на рис. 1.

Як бачимо, на особливу увагу в структурі потенціалу підприємства заслуговує потенціал, який пов'язано із трудовими ресурсами, оскільки він є одночасно і об'єктивним і суб'єктивним. Причина цього явища в тому, що об'єктивна сторона потенціалу полягає в урахуванні персоніфікованої робочої сили, яка розглядається в сукупності своїх якісних характеристик. Одночасно саме ці якісні характеристики є суб'єктивними, оскільки можуть розвиватися чи, навпаки, не розвиватися та деградувати під впливом обставин виробничого, суспільного чи особистого характеру.

Також необхідно визначити, що реалії сучасності суттєво змінюють характер і зміст трудової діяльності людини, призводячи до зміни форм та методів в бік інтелектуалізації праці. Тому трудовий потенціал набуває форми інтелектуального.

Поняття «інтелектуального потенціалу» як економічної категорії досліджено у низці наукових праці, аналіз та систематизація яких наведено у таблиці 1.

Наведені визначення, на наш погляд, не в повному обсязі відбивають сучасні особливості та новітні вимоги щодо інтелектуального потенціалу підприємства. Існуючі визначення, які у більшості базуються на здатності персоналу накопичувати та використовувати навички та знання, необ-

хідно доповнити складовими, що відповідають за здатність до генерування ідей. Тому вважаємо, що економічний зміст терміну «інтелектуальний потенціал» на сьогодні має наступне визначення. Інтелектуальний потенціал – це накопичений обсяг знань, компетенції та досвіду працівників, який формується завдяки природним здібностям та розвиваються завдяки інвестиціям в нього, та здатен до подальшого саморозвинення задля підвищення як економічної ефективності його використання, так і зростання самооцінки та якості життя людини у сучасному суспільстві.

У цьому визначення є декілька складових, які є визначальними. Це природні здібності людини, обсяг інвестицій у розвиток інтелектуального потенціалу та самооцінка, тобто емоційний фактор. Дослідити вплив природних здібностей людини на розвиток інтелектуального потенціалу підприємства в межах даного дослідження досить складно, оскільки це питання полягає у площині інших наук. Тому розглянемо інші визначені складові та їх вплив на розвиток інтелектуального потенціалу.

Аналіз обсягів інвестицій у розвиток інтелектуального потенціалу проведемо на підставі дослідження обсягів підготовки кадрів та інвестицій у розвинення науково-технічної та інноваційної діяльності підприємств (табл. 2).

Дані таблиці 2 свідчать, що на протязі останніх років значно (майже на 30%) скоротилася кількість

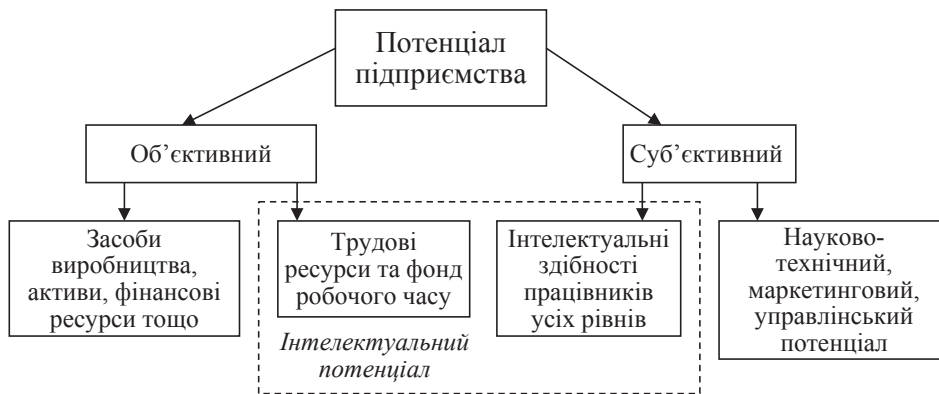


Рис. 1. Складові потенціалу підприємства

Джерело: складено авторами на основі аналізу [2]

Таблиця 1

Визначення категорії «інтелектуальний потенціал»

Автор	Зміст поняття
Воронін Ю.М.	Інтелектуальний потенціал підприємства - поняття, що об'єднує науку, освіту, технологію, всі види інтелектуальної діяльності та її суб'єктів
Наумова О.А.	Інтелектуальний потенціал підприємства – це можливість створення, використання та розвитку інноваційних продуктів і технологій шляхом перетворення знань і досвіду
Клімов С.М.	Інтелектуальний потенціал організації складається з накопиченого обсягу знань, інтелектуального рівня співробітників, досвіду інноваційної діяльності
Мойсеєнко І.П.	Інтелектуальний потенціал – система реалізації можливостей інтелектуальних ресурсів з властивими їй елементами, структурою, зв'язками та ознаками, а також відповідним забезпеченням (інформаційним, функціональним та організаційним)

Показники обсягів інвестицій у розвиток інтелектуального потенціалу

Показники	2012	2013	2014	2015	Динаміка 2015/2012
Обсяг випуску фахівців III-IV рівнів акредитації, тис.	520,7	485,1	405,4	374,0	0,71
Кількість аспірантів чол.	33640	31482	27622	28487	0,84
Кількість докторантів, чол.	1814	1831	1759	1821	1,01
Кількість науковців, що працюють на виробництві, чол.	103649	106563	102320	103891	1,002
Обсяг виконаних наукових та науково-технічних робіт, млн. грн.	11252,7	11781,1	10950,7	12611,0	1,21
Загальна сума витрат на наукової дослідження, млн. грн.	11480,6	9562,6	7695,9	13813,7	1,20
Питома вага підприємств, що впроваджували інновації, %	13,6	13,6	12,1	15,2	+1,6%

Джерело: [8] та власні розрахунки авторів

випускників вишів. Це, з одного боку, може свідчити про скорочення загального освітнього рівня населення та про погіршення рівня інтелектуального потенціалу суспільства. Втім, визнаємо, що такі цифри отримані ще і тому, що частка студентів залишилася на тимчасово окупованих територіях. Також значна кількість студентів за останні роки виїхала на навчання за кордон (переважно, Польщу, Німеччину та інші європейські країни). Тому статистика свідчить про негативні показники підготовки кадрів з вищою освітою та вищої кваліфікації (аспірантів). При цьому можна помітити стаке становище із підготовкою докторів наук, тобто наукових кадрів вищої кваліфікації, що є позитивною тенденцією. Також сталими є показники кількості науковців, що працюють на підприємствах.

Значно кращі показники демонструють підприємства, які займаються виконанням науково-технічних робіт та їх впровадженням. Дані свідчать, що обсяги виконаних робіт зростають на 21%, витрати промислових підприємств на впровадження результатів наукових розробок та на підготовку відповідних кадрів зростають на 20%, а частка підприємств, що впроваджують результати наукових розробок, зростає на 1,6%.

Таким чином ми бачимо, що загалом спостерігається складна ситуація із саморозвитком населення з позиції навчання у вишах. При цьому з боку підприємств навпаки – у наявності стала тенденція до активного розвинення інтелектуального потенціалу. Тому вважаємо за доцільне розробку заходів щодо активізації інформування потенційних абітурієнтів щодо необхідності розвитку інтелектуального потенціалу, оскільки сучасний ринок праці висуває до цього аспекту досить високі вимоги.

Розглянемо також емоційні чинники, які, на нашу думку, впливають на розвиток інтелектуального потенціалу. Перехід до превалювання на більшості підприємств інтелектуальної праці призво-

дить до підвищення ролі емоціональних чинників, які є важливими для інтелектуальної діяльності. Важливого значення набувають сталість психічного стану, психологічний комфорт на підприємстві, родині та у соціумі, комфортні та ергономічні умови праці тощо. Проте, нестійке соціально-економічне та політичне середовище (як в країні, так і в світі) формують передумови для проявів емоційного дискомфорту, що найчастіше призводить як до зниження інтелектуальної активності, уваги, концентрації працівників та до більш негативних наслідків (виробничий травматизм, психічні розлади тощо).

Світова статистика свідчить [9], що порушення психоемоційного стану людини відноситься до числа першорядних проблем сьогодення. Такі проблеми виникають майже у 25% населення розвинутих країн та країн, що розвиваються. Найчастіше спостерігається депресії, панічні розлади та пов'язані з цим випадки зловживання алкоголем та наркотичними речовинами. Це призводить до того, що в Європі понад третини хронічних захворювань полягають у площині психічних розладів та тривалих депресій.

Державна статистика України [8] та аналіз публікації за цією тематикою [10] свідчить, за останні роки також спостерігається негативні тенденції щодо стану психологічного здоров'я населення (табл. 3).

Дані, наведені у таблиці 3, свідчать, що за останні роки спостерігається підвищення частки безробітного працездатного населення, що, на фоні різкого підвищення цін та тарифів (у середньому на 43,3%) та скорочення реальної заробітної плати (на 21,2%) призводить до зростання кількості осіб, які знаходяться за межею бідності. Частка таких осіб на сьогодні становить 16,8%. Зниження платоспроможності населення, зростання безробіття, наявність значної кількості переміщених осіб та інші чинники опосередковано призводять до перманентного зростання злочинності

Деякі соціальні показники країни

Показники	2012 р.	2013	2014 р.	2015	Зміна +/-
Частка безробітного населення, % (від загальної кількості працездатного населення)	7,5	7,8	9,3	9,5	+2,0
Індекс споживчих цін, %	-0,2	+0,5	+24,9	+43,3	+43,5
Динаміка реальної заробітної плати, %	+14,4	+8,2	-6,5	-21,2	-31,2
Частка населення із загальними доходами у місяць, нижчими прожиткового мінімуму, %	9,0	11,5	9,4	16,8	+7,8
Кількість зафіксованих випадків психічних захворювань на 100 чол., од.	1,80	1,80	1,81	1,90	+5%

(майже вдвічі за останні чотири роки), що, разом із подальшим загостренням кризи, у підсумку сприяють проявам емоційної нестабільності багатьох людей та зростанню кількості осіб із діагностованими психічними розладами.

Проведені дослідження свідчать про необхідність урахування емоційної складової в процесі розвитку інтелектуального потенціалу на підприємствах. Це сприятиме формуванню адекватної оцінки загального та індивідуального інтелектуального потенціалу працівників та підприємства, формуванню стратегії розвитку цього потенціалу із урахуванням рівня існуючої та можливої професійної підготовки, а також емоційного стану.

Механізми реалізації цієї стратегії повинні полягати у площині формування атмосфери емоційного комфорту та впевненості у сталості поточної та перспективної ситуації. До цих механізмів можна віднести: планування кар'єри, вдосконалення методів моральної та матеріальної мотивації, проведення тренінгів та семінарів за тематикою антистрессового управління підприємством тощо. Ці заходи сприятимуть формуванню сталого емоційного клімату на підприємстві і, як наслідок, скороченню негативного впливу емоційної нестабільності на інтелектуальний потенціал працівників.

Висновки з проведеного дослідження. Інтелектуальний потенціал є важливою складовою загального потенціалу будь-якого підприємства. Від його складу та розвитку залежить успіх діяльності сучасного підприємства. Сучасні реалії вимагають урахування низки чинників інтелектуального потенціалу, серед яких важливого місця посідають фінансові та інші інвестиції в розвиток працівників, а також чинники, що відповідають за емоційний стан.

У подальших дослідженнях планується формування методичних підходів щодо визначення оптимальних обсягів інвестицій у розвиток інтелектуального потенціалу як загалом, так і за окремими

напрямами, а також визначення ефективності цих інвестицій.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Указ президента України № 45/2012 «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012 - 2020 роки». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/documents>
2. Управление потенциалом предприятия. Учебное пособие / [Должанский И.З., Загорная Т.О., Удалых О.А. и др.]. Изд. 2 перераб. и доп. – СПб: Куприянов В.С., 2010. – 357 с.
3. Князева О.А. Діагностика достатності інноваційного потенціалу поштового зв'язку // Вісник соціально-економічних досліджень. Збірник наукових праць. Вип. 25. – Одеса: ОДЕУ, 2007. – С. 149–154.
4. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал. Ключ к успеху в новом тысячелетии; [пер. с англ.] / Э. Брукинг; под ред. Л. Н. Ковалик. – СПб: Питер, 2001. – 288 с.
5. Грицуленко С.І. Інтелектуальний потенціал в інноваційній моделі розвитку оператора зв'язку: дис. на здоб. наук. ступеня канд.а екон. наук: 08.00.04 «Економіка та управління (за видами економічної діяльності)» / Грицуленко Світлана Іванівна. – Одеса, 2007. – 228 с.
6. Мойсеєнко І.П. Управління інтелектуальним потенціалом. Монографія / І.П. Мойсеєнко. – Львів: Аверс, 2007. – 304 с.
7. Гайдай Р.Ф. Оцінка інтелектуального потенціалу підприємства з урахуванням його сутнісного змісту / Р.Ф. Гайдай // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2009. – №6, Т. 3. – С. 191-194.
8. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
9. Офіційний сайт Всесвітньої організації з охорони здоров'я [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.who.int/ru/>
10. Князева О.А. Сучасні складові людського капіталу / О.А. Князева, О.Б. Кривцова // Інфраструктура ринку. Електронний науковий журнал. – Одеса, 2016. – Вип. 1. – С. 117-122.