

УДК 658:330.341.1

## КЛАСИФІКАЦІЙНІ ОЗНАКИ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

**Холявка Л.Ю.***Національний університет «Львівська політехніка»*

У статті розглянуто різновиди інтелектуального потенціалу підприємства. Доведено необхідність розроблення науково обґрунтованої класифікації інтелектуального потенціалу, її практичне значення у виробничо-господарській діяльності підприємства. Проаналізовано наукові думки щодо існуючих модифікацій даного потенціалу, виявлено їхню фрагментарність та недостатню обґрунтованість. Базуючись на вивченні видових проявів потенціалу та інтелекту, а також опрацюванні наукової літератури у сфері інтелектуальної діяльності, сформовано і пояснено класифікаційні ознаки інтелектуального потенціалу підприємства. Крім того, автором доповнено дану класифікацію відповідно до сучасних особливостей ведення економічної діяльності. Також, обґрунтовано прикладне значення виділеної класифікації для процесів управління інтелектуальним потенціалом підприємства.

**Ключові слова:** класифікаційна ознака; інтелектуальний потенціал; класифікація інтелектуального потенціалу підприємства

The given article observes the varieties of the intellectual potential of the enterprise. The necessity of the elaboration of the scientific based classification of it and its practical meaning in the industrial activity of the enterprise have been proved. The main scientific ideas concerning existent modification of this potential have been analyzed. And it was made apparent their imperfection and fragmentation. Based on the learning of the aspect manifestations of the potential and the intellect, the main classificative indications of it have been formed. Besides, the author accomplished the given classification using the modern particularities of the economic activity. In addition the importance of the following classification for the processes of the management of the intellectual potential was well-founded.

**Key-words:** the qualification indication, the intellectual potential, the classification of the intellectual potential of the enterprise

**Актуальність проблеми.** В сучасних умовах існування економічних систем, що зумовлюють необхідність розроблення і впровадження ними інновацій, ключові позиції поступово переходять від матеріально-технічного до інтелектуального забезпечення господарської діяльності

підприємства. Ефективний та конкурентоспроможний інтелектуальний потенціал стає каталізатором економічного, інноваційного та соціального розвитку суб'єктів господарювання. При цьому, як і для будь-якого явища, інтелектуальному потенціалу властиві багатоманітні прояви, які, в свою чергу, зумовлюють характер управлінських рішень, прийнятих і реалізованих з метою результативного його формування і використання. Тому, дослідження проблем, пов'язаних з виокремленням різновидів інтелектуального потенціалу підприємств має важливе прикладне значення для забезпечення їхнього результативного функціонування.

**Аналіз останніх наукових досліджень.** За результатами вивчення наукової літератури, пов'язаної з проблематикою інтелектуального потенціалу підприємств, можна стверджувати про значну увагу з боку науковців до питань, пов'язаних з розробленням теоретичних і практичних засад щодо його управління. Зокрема, вагомими є напрацювання таких авторів, як І. Мойсеєнко, В. Петренко, Є. Докторук, Ю. Канигін та ін. Проте, незважаючи на значну різноманітність наукових думок щодо сутності інтелектуального потенціалу та ключових засад його формування і використання, питання щодо його різновидів практично не досліджені. Загалом, класифікація його видових проявів зводиться, в основному, дослідниками [1-5] до виокремлення інтелектуального потенціалу на рівні окремої особи (особистісний рівень), на рівні підприємства (мікрорівень), регіону (мезорівень) та країни чи суспільства загалом (макрорівень). Також, відштовхуючись від класифікації загального потенціалу за можливістю реалізації, дані науковці розрізняють реалізований та нереалізований інтелектуальний потенціали. Науковці О. Гаращук, О. Щукін, В. Матвієнко і Є. Козлов [6, с. 3] за ознакою рівня розвитку виділяють низький, середній, високий інтелектуальний потенціали. Проте, таку класифікацію можна назвати некоректною через те, що її автори не пропонують жодних кількісних чи якісних критеріїв оцінки, за якими інтелектуальний потенціал суб'єкта можна було б віднести до одного з запропонованих різновидів.

Більш детальною але водночас і суперечливою є класифікація, запропонована І. Мойсеєнко [7, с. 85-86]. Окрім ознак за можливістю реалізації та ієрархією, автор виділяє модифікації інтелектуального потенціалу залежно від стадій циклу життєдіяльності продукту. У наступній класифікаційній ознаці дослідниця наводить перелік наукових концепцій інтелектуального потенціалу в залежності від того, що виступає в них об'єктом дослідження:

інтелектуальний потенціал як ресурс, як можливість досягнення результату, як джерело конкурентних переваг і т.д. Також у праці розрізняється внутрішній і зовнішній інтелектуальний потенціали підприємства. При цьому, під внутрішніми можливостями розуміються наявні у підприємства внутрішні ресурси та компетенції, а зовнішній інтелектуальний потенціал є можливостями підприємства діяти у зовнішньому середовищі. Проте слід зазначити, що інтелектуальний потенціал є характеристиками, які властиві виключно конкретному суб'єкту-підприємству, то, відповідно, він формує виключно його внутрішні можливості. Зовнішній інтелектуальний потенціал формується виключно зовнішнім середовищем його функціонування. Зовнішнє середовище створює умови та обставини, які можуть справляти стимулюючий чи перешкоджаючий вплив на формування і реалізацію інтелектуального потенціалу конкретного підприємства. Крім того, інтелектуальний потенціал зовнішнього середовища здійснює вплив на всі суб'єкти, які в ньому функціонують, і однаковий вплив може бути позитивним для одного суб'єкта і негативним і в той же час для іншого. Отже, слід розрізняти не внутрішній і зовнішній інтелектуальний потенціали підприємства, а інтелектуальний потенціал підприємства та інтелектуальний потенціал його середовища функціонування.

**Мета роботи.** Відповідно до поставленої проблеми у статті необхідно сформулювати, доповнити та обґрунтувати класифікацію інтелектуального потенціалу підприємства.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Враховуючи те, що поняття інтелектуального потенціалу є похідним від двох категорій «потенціал» і «інтелект», та поєднує у собі їхні визначальні особливості, при розробленні його класифікаційних ознак слід відштовхуватись від видових проявів зазначених категорій (табл. 1).

Також, при формуванні класифікації були досліджені основні наукові праці у сфері інтелектуальної діяльності, зокрема відносно таких тісно пов'язаних з інтелектуальним потенціалом понять, як інтелектуальні ресурси та інтелектуальний капітал. Так В. Петренко [8, с. 24], досліджуючи інтелектуальні ресурси у соціально-економічних системах розрізняє носіїв ординарного, неординарного та елітного інтелекту, а за ознакою результату інтелектуальної діяльності людських спільнот продуктивні, фіктивні та деструктивні сили. У іншій праці даного автора [9, с. 23] наводиться класифікація інтелекту за рівнем узагальнення: інтелект групи, підрозділу,

підприємства, громади та ін. Щодо різновидів інтелектуального капіталу, як форми реалізування інтелектуального потенціалу підприємства, найбільш деталізованою та обґрунтованою на нашу думку є класифікація, запропонована О. Кендюховим [10, с. 49-50]: за сферою використання; формою власності; тривалістю використання; умовами формування; можливістю відчуження; функціональним змістом та ін.

*Таблиця 1. Класифікація інтелектуального потенціалу підприємства*

Класифікаційна ознака	Види інтелектуального потенціалу
За рівнем узагальнення	Інтелектуальний потенціал працівника, групи працівників, підрозділу, організації, об'єднань підприємств.
За рівнем формування на підприємстві	Особистісний, організаційний.
За джерелом формування	Власний інтелектуальний потенціал, залучений інтелектуальний потенціал.
За можливістю відчуження	Відчужуваний, невідчужуваний.
За походженням характеристик	Початковий, набутий.
За здатністю до виявлення	Фактичний, прихований.
За реалізованістю	Реалізований повністю, частково реалізований*, нереалізований.
За відповідністю цілям діяльності	Релевантний, нерелевантний.
За рівнем винятковості інтелектуального ресурсу носія*	Пересічний, непересічний, унікальний.
За наслідками від використання*	Результативний, фіктивний, деструктивний.
За напрямками використання*	Інтелектуальний потенціал для продуктивних інновацій, технологічних інновацій, управлінських інновацій, соціальних інновацій та ін.
За відповідністю ринковим вимогам*	Актуальний, неактуальний.
За видом перетворень, здійснюваних з метою формування*	Сформований у результаті структурних перетворень; сформований у результаті функціональних перетворень; сформований у результаті цільових перетворень; сформований у результаті комбінованих перетворень.
За способом формування на особистісному рівні*	Сформований внутрішніми силами підприємства; сформований з допомогою зовнішніх впливів.
За функціональним станом*	Інтелектуальний потенціал у стані формування; інтелектуальний потенціал у стані використання; інтелектуальний потенціал у стані розвитку; інтелектуальний потенціал у стані біфуркації; інтелектуальний потенціал у стані занепаду.

*Примітки: сформовано автором на основі аналізу джерел [1-10];*

*\* - запропоновано автором.*

Щодо особистісного та організаційного інтелектуального потенціалів, то на особистісному рівні інтелектуальний потенціал представлений множиною індивідуальних, особистісних характеристик конкретної особи, сукупність яких відображає її можливості у висуненні креативних ідей, виконанні аналітичних операцій, прийнятті раціональних рішень тощо. На організаційному рівні інтелектуальний потенціал перетворюється із виключно індивідуальних характеристик на колективне надбання, яке використовує організація (підприємство) для досягнення встановлених цілей.

За джерелом формування доцільно розрізняти власний і залучений інтелектуальний потенціал. Під власним слід розуміти потенціал інтелектуальних ресурсів, належний працюючим на постійній основі працівникам, а також ресурси організаційного рівня, сформовані підприємством самостійно без залучення будь-яких сторонніх суб'єктів. У випадку необхідності (наприклад, розроблення і впровадження складного інноваційного проекту) підприємство може залучати ззовні інформаційні ресурси, висококваліфікованих фахівців та ін., що володіють відповідним рівнем інтелектуального потенціалу. Залучення зовнішніх інтелектуальних ресурсів відбувається у вигляді процесу вхідного трансферу знань та інформації на комерційних і (або) некомерційних умовах. У разі поєднання, власні і залучені ресурси формують сукупний інтелектуальний потенціал підприємства.

За походженням наявних характеристик інтелектуальний потенціал поділяється на початковий і набутий. Початковий інтелектуальний потенціал суб'єкта господарювання загалом, так і його окремих складових є сукупністю властивостей, яких вони набувають вже з моменту свого створення і який визначається фактом самого існування підприємства та його інтелектуальних ресурсів. Тоді як набутий інтелектуальний потенціал є результатом змін, що відбуваються з суб'єктом в динаміці і пов'язаний з набуттям ним нових (раніше не властивих), розвитком або втратою початкових характеристик.

За можливістю відчуження від носія інтелектуальний потенціал може бути відчужуваний і невідчужуваний. Невідчужуваним є інтелектуальний потенціал, який не можна відділити від його безпосереднього носія. Такий інтелектуальний потенціал представлений на особистісному

рівні його формування і визначається інтелектуальними ресурсами окремого працівника, що є головним носієм даного виду потенціалу на підприємстві. Під його інтелектуальними ресурсами слід розуміти результати інтелектуальної діяльності, представлені у формі знань, навичок, здібностей, досвіду, креативності та ін. У разі передачі інтелектуального ресурсу працівника підприємству (його відчуження), він стає загальним надбанням організації на засадах відносин інтелектуальної власності і у разі виходу працівника з організації залишається у її розпорядженні. Крім того, відчужуваними можуть бути потенціал інтелектуальних ресурсів, отриманих підприємством на комерційній чи некомерційній основах.

За відповідністю ринковим вимогам виділимо актуальний і неактуальний інтелектуальний потенціал. Актуальність інтелектуального потенціалу виражається відповідністю можливостей його інтелектуальних ресурсів існуючим на ринку тенденціям і вимогам. Актуальний інтелектуальний потенціал можна вважати, у зв'язку з сучасними тенденціями економічного розвитку, чи не найголовнішою конкурентною перевагою будь-якого суб'єкта господарювання. Неактуальним інтелектуальний потенціал може бути з двох причин. У першому випадку, можливості його інтелектуальних ресурсів можуть бути втраченими або застарілими відносно тих, якими володіють підприємства-конкуренти або потребує ринкове середовище. По-друге, інтелектуальний потенціал підприємства може бути випереджаючим, але не може за існуючих умов і обставин бути використаним і принести бажану економічну вигоду чи перевагу, але з перспективою реалізації в майбутньому.

За відповідністю цілям діяльності підприємства інтелектуальний потенціал поділяється на релевантний і нерелевантний. Релевантність інтелектуального потенціалу визначається відповідністю його властивостей поставленим цілям і завданням діяльності підприємства. У протилежному випадку інтелектуальний потенціал вважатиметься нерелевантним.

Оскільки сама сутність інтелектуального потенціалу передбачає новаторські можливості для підприємства, то реалізується він з метою створення інновації, яка у залежності від цілей і завдань діяльності може бути продуктова, управлінська, технологічна і т.д.

Класифікаційна ознака, пов'язана з винятковістю інтелектуального ресурсу носія, є похідною від різновидів категорії інтелекту. Відповідно,

пересічний інтелектуальний потенціал підприємства виражає можливості носіїв його інтелектуальних ресурсів до виконання стандартизованих виробничо-господарських завдань, що не потребують від даних ресурсів особливих властивостей (високого рівня знань, кваліфікації, творчості, самостійності). Непересічний інтелектуальний потенціал характеризується високим рівнем розвитку та неординарністю характеристик інтелектуальних ресурсів підприємства, що створює можливість до вирішення виробничо-господарських проблем високого рівня складності. Унікальний інтелектуальний потенціал окрім високорозвинених інтелектуальних ресурсів і значних їхніх можливостей (непересічного інтелектуального потенціалу) виражається також високим ступенем креативності, творчості їхніх носіїв.

Оскільки певний результат є об'єктивним показником завершення будь-якої дії чи процесу, доцільно розрізняти інтелектуальний потенціал за наслідками, які приносить його використання. Результативним (ефективним) інтелектуальний потенціал є тоді, коли результати його реалізації у формі створених інновацій, ідей, управлінських рішень і т.д. використовуються за призначенням і приносять підприємству бажаний ефект у формі економічної вигоди, конкурентних переваг тощо. Фіктивним можна назвати той інтелектуальний потенціал, результати реалізації якого не використовуються в діяльності підприємства та не створюють жодного позитивного (економічного, соціального та ін.) ефекту. Деструктивний інтелектуальний потенціал – це потенціал, наслідки реалізації якого у формі створених інновацій, ідей, управлінських рішень і т.д. не використовуються за призначенням та справляють негативний вплив на внутрішні процеси функціонування підприємства, інших суб'єктів господарювання чи соціально-економічну систему загалом.

Як і у випадку будь-яких новаторських процесів, формування інтелектуального потенціалу пов'язане з різного характеру змінами (перетвореннями) на підприємстві. Структурні перетворення виникають у випадку формування інтелектуального потенціалу шляхом залучення нових працівників, змін в організаційній структурі у зв'язку зі створенням нових чи реорганізацією існуючих підрозділів, які стануть ключовими осередками інтелектуальних можливостей підприємства. Вирішення нових завдань, виконання нових робіт та розширення посадо-

вих обов'язків з метою формування інтелектуального потенціалу є проявом функціональних перетворень на підприємстві. Так як формування інтелектуального потенціалу є для підприємства проміжною ціллю та має переважно середньо-, та короткостроковий характер, то з метою забезпечення результативності даного процесу господарюючий суб'єкт може здійснювати коригування існуючих чи розроблення нових короткострокових цілей. Комбіновані перетворення полягають у поєднанні вищеописаних.

Щодо способів формування інтелектуального потенціалу на особистісному рівні, під тим, який сформований внутрішніми силами підприємства слід розуміти інтелектуальний потенціал працівників, який виявлений і розвинутий з використанням відповідних методів і технологій навчання, тренінгів, коучингу тощо у межах підприємства. У разі звернення з цією метою до послуг сторонніх суб'єктів, наприклад фахівців тренінгових центрів, центрів з підвищення кваліфікації, навчальних закладів та інших організацій даного профілю, інтелектуальний потенціал працівників буде сформованим із застосуванням зовнішніх впливів.

Не менш важливим є виділення класифікаційної ознаки, пов'язаної з різновидами функціональних станів, у яких може перебувати інтелектуальний потенціал підприємства. При цьому слід врахувати таку особливість інтелектуального потенціалу, як взаємозв'язки між його станами. Зокрема, перебуваючи у станах, використання, розвитку чи біфуркації, завдяки дії причинно-наслідкових зв'язків у розрізі процесів, що властиві кожному зі станів, відбувається одночасне формування оновленого інтелектуального потенціалу підприємства.

**Висновки.** Інтелектуальний потенціал на сьогоднішній день стає важливим об'єктом управління на підприємстві. У свою чергу, існування різних видів даного потенціалу зумовлює певні особливості, пов'язані з необхідністю розроблення відповідних методів і технологій його формування, використання, аналізування і розвитку. Саме тому, формуючи інформаційну базу за результатами виявлення різновидів інтелектуального потенціалу підприємства, описана класифікація має прикладне значення та рекомендується до використання керуючою системою та іншими зацікавленими суб'єктами при розробленні та реалізуванні рішень, пов'язаних з різносторонніми аспектами управління інтелектуальним потенціалом вітчизняних підприємств.



## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ситник Й.С. Інтелектуальний потенціал як фактор інтелектуалізації систем менеджменту підприємства [Електронний ресурс] / Й.С. Ситник // Економічний вісник НТУУ «КПІ». – 2012. – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Evkrpi/2012/6MO/42.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Evkrpi/2012/6MO/42.pdf).
2. Довгань О. Сутність та особливості визначення поняття «інтелектуальний капітал» [Електронний ресурс] / О. Довгань // Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки. Науковий журнал. №6 (Т.2). – Хмельницький: Хмельницький національний університет. – 2009. – С. 153-157. – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Vchnu\\_ekon/2009\\_6\\_2/153-157.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchnu_ekon/2009_6_2/153-157.pdf).
3. Тяжкороб І. Інтелектуальний потенціал як необхідна умова та результат реалізації стратегічного партнерства в регіоні [Електронний ресурс] / І. Тяжкороб, Л. Мікуленко // Галицький економічний вісник. — 2012. — №2(35). — с.35-40 - (економіка та управління національним господарством). – Режим доступу: [http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/Gev/2012\\_2/EC\\_A\\_MAN/005.pdf](http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Gev/2012_2/EC_A_MAN/005.pdf).
4. Махомет Ю.В. Сутнісна характеристика інтелектуального потенціалу регіону [Електронний ресурс] / Економічні науки. - Серія «Регіональна економіка». Збірник наукових праць. Луцький національний технічний університет. – Випуск 8(31). Частина 2. – Луцьк, 2011. – Режим доступу: [http://archive.nbu.gov.ua/Portal/Soc\\_gum/En\\_re/2011\\_8\\_2/6.pdf](http://archive.nbu.gov.ua/Portal/Soc_gum/En_re/2011_8_2/6.pdf).
5. Теницька Н.Б. Складові та чинники формування інтелектуального потенціалу [Електронний ресурс] / Н.Б. Теницька // Наукові праці полтавської державної аграрної академії. Серія: Економічні науки. – 2012. – Вип. 1 (4). – Т. 3. – с. 219-223. – Режим доступу: <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/4.3/219.pdf>.
6. Гаращук О.В. Оцінка інтелектуального капіталу й мотиваційні чинники інноваційних потенцій можливостей підприємств [Електронний ресурс] / О.В. Гаращук, О.І. Щукін, В.М. Матвієнко, Є.Є. Козлов // Економіка промисловості. – 2010. - №52 (4). – с. 1-8. Режим доступу: [http://archive.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/EProm/2010\\_52/st\\_52\\_16.pdf](http://archive.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/EProm/2010_52/st_52_16.pdf).
7. Мойсеєнко І.П. Управління інтелектуальним потенціалом: монографія / І.П. Мойсеєнко. – Львів: Аверс, 2007. – 303 с.
8. Петренко В. Управління процесами інтелектокористування в соціально- економічних системах: [наукова монографія] / В. Петренко. – Івано-Франківськ: Нова Зоря, 2006. – 351 с.
9. Петренко В.П. Інтелектуальні ресурси соціально-економічних систем: аспекти інноваційного управління: монографія / В.П. Петренко; Національна академія наук України, Інститут регіональних досліджень. – Львів: [ПП Курилюк В.Д.], 2009. – 195 с.
10. Кендюхов О.В. Ефективне управління інтелектуальним капіталом: Монографія [Електронний ресурс] / О.В. Кендюхов // НАН України. Інститут економіки промисловості; ДонУЕП. – Донецьк: ДонУЕП, 2008. – 359 с. – Режим доступу: <http://ua.convdocs.org/docs/index-20238.html>.