

**ЕКОНОМІЧНА СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ  
СОЦІАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЇ СФЕРИ**

УДК 330.341.1:37.025

**О.Д. Витвицька**, доктор економічних наук,  
професор Національного університету біоресурсів і природокористування України, м. Київ

**В.М. Коробка**, здобувач<sup>1</sup>  
Національного університету біоресурсів і природокористування України, м. Київ

**ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ РЕСУРС ЯК ЧИННИК ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ  
СОЦІАЛЬНО-КУЛЬТУРНОГО ПІДПРИЄМСТВА**

*Досліджено особливості й умови формування інтелектуальних ресурсів та їхнє місце і роль у інноваційному розвитку підприємств.*

**Ключові слова:** інтелектуальний ресурс, інноваційний розвиток, інноваційне мислення.

**О.Д. Витвицкая**, доктор экономических наук,  
профессор Национальный университет биоресурсов и природопользования Украины, г. Киев

**В.М. Коробка**, соискатель  
Национальный университет биоресурсов и природопользования Украины, г. Киев

**ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ РЕСУРС КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ  
СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

*Исследованы особенности и условия формирования интеллектуальных ресурсов и их место и роль в инновационном развитии предприятий.*

**Ключевые слова:** интеллектуальный ресурс, инновационное развитие, инновационное мышление.

**О. Vytvytska**, PhD, professor,  
National University of life and Environmental Sciences of Ukraine, Kiev

**V. Korobka**, getter,  
National University of life and Environmental Sciences of Ukraine, Kiev

**INTELLECTUAL RESOURCES AS A FACTOR OF INNOVATION DEVELOPMENT  
SOCIAL AND CULTURAL ENTERPRISE**

*The features and conditions of formation of intellectual resources and their place and role in the development of innovative enterprises.*

**Keywords:** intellectual resources, innovative development, innovative thinking.

---

<sup>1</sup>. Науковий керівник – д.е.н., професор О.Д. Витвицька

Нині в розвинутих країнах більшість ресурсів спрямовується у сферу нарощування й передавання знань, а не в нарощування традиційного капіталу. Однак не всі знання мають практичну цінність і є приводом для перетворень. Знання повинні набувати форм інновацій, здатних оновлювати виробничі потужності, створювати передумови для технологічних і виробничих, організаційних змін. Необхідними є організаційно-управлінські зусилля, спрямовані на перетворення знань в інновації та використання інновацій для досягнення цілей підприємства.

Питання формування та використання інтелектуального ресурсу в умовах інноваційного розвитку досліджували у своїх роботах зарубіжні та вітчизняні вчені: К. Свейбі, П. Друкера, Т. Сакайя, Л. Семів, Г. Доброва, О. Кузьміна, С. Климова та ін.

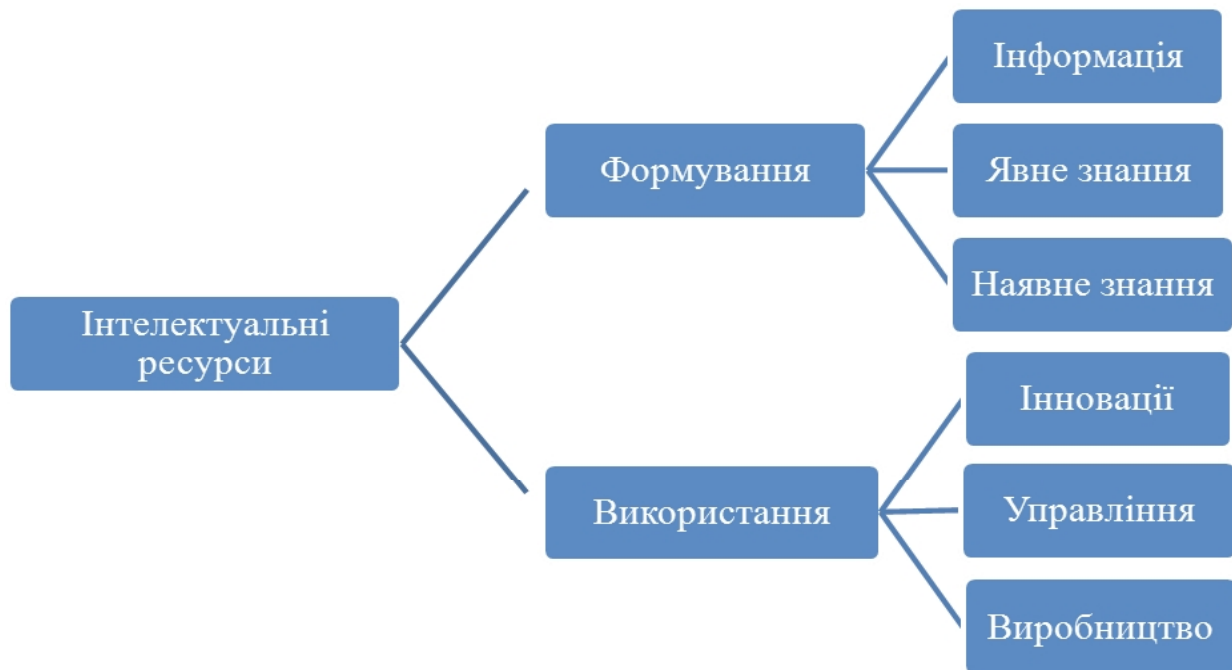
*Метою статті* є дослідження особливостей і умов формування інтелектуальних ресурсів та їхнього місця й ролі в інноваційному розвитку підприємств.

Основою економічного розвитку є інноваційні процеси, які полягають у здійсненні нововведень для розвитку підприємства. Передові країни світу давно перейшли на інноваційну економіку, яка ґрунтується на знаннях. Інтелектуальні ресурси підприємства включають інтелектуальний капітал, інтелектуальну працю та інтелектуальні продукти, які у свою чергу також можуть бути використані як засоби виробництва. Тому інтелектуальні ресурси трансформуються в інтелектуальний капітал, який, у свою чергу, є інтелектуальним ресурсом для нового обороту капіталу.

Першим, хто детально обґрунтував і достатньо широко популяризував поняття інтелектуального капіталу, був Т. Стюарт. Багато авторів у книгах і статтях порушували питання ролі невідчутних активів нового типу конкуренції, заснованої на навичках і знаннях, серед них: К. Свейбі, П. Друкер, Т. Сакайя [2]. Наприкінці 80-х рр. ХХ ст. К. Свейбі розробив структуру інтелектуального капіталу, яка містила внутрішню, зовнішню структуру та індивідуальну компетентність. При цьому внутрішня структура включала цілі, завдання, технології підприємства, зовнішня – конкурентів, постачальників, імідж.

*Управління знаннями* як процес уперше ввів К. Віг, який опублікував 1993 р. перший том трилогії, виділивши дві складові знань у процесі їхнього використання: знання, доступні для використання; знання, які формуються в процесі трансформації, передачі інформації. На рівні підприємства управління знаннями визначається перспективами бізнесу (розробкою нового виду продукції) у вдосконаленні існуючої системи управління.

На розвиток управління знаннями мала вплив книга І. Нонака і Х. Такеуші «Компанії, які створюють знання» (1995 р.), в якій розглядається концепція явних і неявних знань, а також їхній взаємозв'язок у процесі створення нових знань. Явне знання може бути виражено в числах, наукових формулах, специфікації продукції... Неявне знання базується на інтуїції, емоціях, досвіді... Інтелектуальний ресурс також визначають за критерієм відповідності можливостей досягненню бажаних меті, поділяючи на релевантний – ресурс, можливості якого відповідають умовам досягнення бажаних цілей, змісту виконуваних функцій, умовам ефективного функціонування; нерелевантний – ресурс, якісні та кількісні характеристики якого не відповідають умовам досягнення поставлених цілей, змісту виконуваних функцій (амбіції й амуніції); техніко орієнтований – вид ресурсу з достатнім інноваційно спрямованим досвідом і можливостями для подальшого розвитку (*рис.*).



*Рис. Процеси формування та використання інтелектуальних ресурсів*

Оснoву інтелектуальних ресурсів підприємства, її інтелектуального капіталу становлять знання, вміння, компетентність, вплив культури, цілей підприємства, вплив зовнішніх факторів та ін.

Потенціал людини – більш широке поняття, ніж інтелектуальний потенціал, що визначає інтелектуальний рівень індивідуума – ресурси знань і вміння їх використовувати для створення інтелектуального продукту, відповідно до вимог інноваційної моделі функціонування та розвитку нової системи виробництва. Проте, потенціал людини не обмежується здатністю до праці, а виконує водночас кілька функцій. Одна з них пов'язана з кваліфікацією та професійною підготовленістю працівників до продуктивної діяльності, друга – з рівнем освіти та наукових знань, розвитком творчих навичок, у т. ч. аналітичного мислення, й охоплює природні здібності й таланти індивідуумів.

Перетворення знань і наукової інформації в сучасних умовах у найбільш ефективні фактори виробництва обумовлюють інтерес до інтелектуальної компоненти економічного ресурсу підприємства.

До основних негативних чинників, які унеможливають ефективне використання та розвиток інтелектуального ресурсу підприємств, можна включити:

1) значний обсяг адміністрування наукових досліджень, що заглиблює проблему розподілення наукових досліджень у закладах НААН України та навчального процесу в закладах вищої освіти, а також упровадження результатів наукових досліджень;

2) відсутність відповідних реформ науково-технологічної сфери;

3) значне скорочення державного сектора науки та його неефективне використання для виробництва;

4) прогалини в підготовці й атестації наукових кадрів, їхнього матеріального та соціального забезпечення;

5) відсутність дійової системи незалежної професійної експертизи наукових досліджень і розробок, захисту прав на інтелектуальну власність.

Винахідництво та патентно-ліцензійна діяльність формально існують, але винахідник-індивідуал практично позбавлений можливості втілення своїх ідей. Хоча й отримати патент на винахід в Україні досить просто, проте автор винаходу чи просто перспективної розробки не може вийти на ринок із матеріальним втіленням своєї ідеї, оскільки заснування малого виробничого підприємства нашо́вхується на безліч перешкод.

Для усунення цих завад необхідно створити адміністративний орган, який би виконував такі функції:

- моніторинг усіх винаходів, а також технічних і технологічних пропозицій, які є корисними для суспільства;
- консультацію та підтримку інженерам-авторам інноваційних проєктів у пошуку початкового капіталу;
- консультацію інноваторам щодо трансферу даної продукції.

Послідовне впровадження інноваційної політики на засадах вищевикладених заходів могло спонукати керівників та власників підприємств до пошуку інженерів-розробників та інших інноваторів, змусити великі підприємства створювати та підтримувати власний інноваційний потенціал: прикладні науково-дослідницькі інститути, а також залучати на довготермінових засадах потенціал вищої школи та прикладних інститутів Національної академії наук. Саме така система підтримує інноваційний розвиток передових країн Європи, Північної Америки та Азії.

В Україні, яка має високі показники розвитку сфер, що є первинними джерелами інноваційного розвитку, інноваційний потенціал використовується, порівняно з іноземними країнами, менш ефективно. Це створює загрозу перетворення України у країну, яка експортує сировинні ресурси і для аграрного виробництва й інтелектуального виробництва [6]. Третє тисячоліття характеризується новим напрямом управління високотехнічними комплексними новими технологіями, які потребують від сучасного фахівця якісного рівня знань, який нівелює розрив між робітником та інженерно-технічним працівником [4].

Формування інноваційного управлінського персоналу повинно ґрунтуватися не тільки на високому рівні професійної підготовки працівників, рівні їхніх знань, але й на особливому «інноваційному мисленні».

Інноваційне мислення управлінського персоналу дозволить підприємствам вчасно концентрувати зусилля на розробку, освоєння та застосування перспективних досягнень інноваційної діяльності аграрного виробництва в інтересах досягнення цілей, визначати напрямки діяльності в інноваційній сфері, координувати та погоджувати цільові інноваційні програми й інвестиційні процеси. Інноваційне мислення слід розглядати не індивідуалізовано, а в сукупності з усіма працівниками.

Вибір управлінського персоналу для реалізації інноваційного розвитку має відбуватися з урахуванням поведінки керівників за конкретним типом, що забезпечуватиме суттєве зниження ризиків психологічного характеру.

Запровадження механізмів активізації використання інтелектуальних ресурсів потребує стратегії інноваційно-інтелектуального розвитку, впровадження якої стане реальним лише за умов наявних стимуляційних заходів їхнього залучення та нагромадження.

Для ефективного використання інтелектуального ресурсу на підприємстві пропонуємо створити стратегічну програму його використання та розвитку. Програма повинна базуватися на інформації, діагностиці, оцінці, а також на цілях, які ставить перед собою підприємство (табл.).

## Програма використання та розвитку інтелектуального ресурсу на підприємстві

<i>Вид рішення</i>	<i>Цілі</i>	<i>Дії</i>
1. Підбір кадрів	Формування інтелектуального ресурсу, виходячи з можливостей діючого в ній процесу залучення, просування заміщення та розвитку персоналу відповідно до специфіки даного підприємства.	Формування індивідуальних планів підвищення кваліфікації, аналіз професійних навичок. Семінари із психологічної діагностики особистості.
2. Оцінка інтелектуального ресурсу	Визначення знань, умінь, згідно з виконуваними повноваженнями: творчий (к-ть раціоналізаторських пропозицій щодо покращення діяльності підприємства, к-ть винаходів), професійно-кваліфікований (освітній рівень, стаж роботи, кваліфікація).	Семінари, майстер-класи для конкретних ділянок роботи працівників. Семінари із взаємовідносин усередині підприємства.
3. Система мотивації	Використання трудової, матеріальної, моральної та статусної мотивації праці.	Диференційований підхід до винагород серед різних категорій. Система винагородження за новизну, якість, забезпечення зростання та розвитку.
4. Розвиток інтелектуального ресурсу	Підготовка до поточних та перспективних змін у виробництві.	Програми розвитку інтелектуальними ресурсами. Семінари, тренінги з інноваційної спрямованості виробництва. Проекти кадрового розвитку підприємства.

Ефективність та результативність інноваційних процесів залежить не тільки від економічних чинників, але й від інтелектуальних, яким і надається провідна роль. Знання залишаються важливим ресурсом і набувають значення не як рівень інтелектуальних можливостей, а як економічний ресурс, що стає засобом створення та впровадження інновацій.

Залишаючи поза увагою держави сферу якісного відтворення кадрового потенціалу вітчизняної науки й освіти, перед країною постануть проблеми не лише реалізації нової моделі інноваційного розвитку країни, але й збереження незначної маси науковців, здатних розуміти та впроваджувати досягнення світового рівня [5].

Отже, ефективна реалізація інтелектуальних можливостей забезпечує одержання додаткового прибутку, зростання ринкової вартості суб'єкта господарювання. В сучасних умовах інтелектуальні ресурси стають основою формування конкурентоспроможності підприємства. Товари, послуги, технології можуть бути репродуковані, однак, навички, досвід, інноваційні можливості персоналу, розуміння ринку тощо є унікальними для кожного підприємства внаслідок специфічності інтелектуальних можливостей його працівників та умов їхньої реалізації. Наявність і застосування знань є джерелом створення інших засобів для економічного розвитку, а інвестиції в людину, як на приватному, так і на державному рівні, повинні бути пріоритетними.

**Використані джерела**

1. Бутник-Сиверский А. Теоретические принципы интеллектуальной инновационной деятельности на предприятии / А. Бутник-Сиверский, А. Красовская // Экономика Украины. – 2004. – № 12. – С. 31-37.
2. Друкер П. Бизнес и инновации / П. Друкер ; пер. с англ. – М. : ИД Вильямс, 2007. – 432 с.
3. Климов С.Н. Интеллектуальные ресурсы организации / С.М. Климов. – СПб. : ИВЭСЭП, Знание, 2000. – 168 с.
4. Витвицька О.Д. Передумови розвитку інноваційного потенціалу / О.Д. Витвицька // Економіка АПК. – 2010. – № 11. – С. 45-50.
5. Витвицька О.Д. Механізм реалізації мотивацій інноваційного підприємництва : монографія / О.Д. Витвицька. – К. : Аграр Медіа Груп, 2011. – 320 с.
6. Витвицька О.Д. Інноваційно-інвестиційні процеси в аграрному секторі: нормативний аналіз та економетричні методи дослідження впливу на суспільний добробут : монографія / О.Д. Витвицька, В.А. Скрипниченко, В.В. Семенов, М.М. Кулаєць. – К. : ННЦ ІАЕ, 2009. – 290 с.