

УДК 338.658.3

Тимошенко Н.Ю.

Національний технічний університет України "КПІ"

## АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

*Розкрито сутність інтелектуального потенціалу промислових підприємств. Проаналізовано його складові компоненти. Визначено проблемний підхід оцінки інтелектуального потенціалу промислових підприємств і виявлено методи управління ним.*

*The essence of the intellectual capability of industrial enterprises including the analysis of its components is disclosed in this article. The problem of assessment of intellectual capability of industrial enterprises is defined. The methods of management of intellectual capability of industrial enterprises were theoretically substantiated and developed.*

**Ключові слова:** інтелектуальний потенціал, інтелектуальний капітал, людський капітал, інноваційна діяльність, інтелектуальна власність.

**Вступ.** Криза в економіці України актуалізувала проблеми формування комплексної стратегії інноваційного розвитку та структурної переорієнтації економіки. Інноваційний потенціал і постіндустріальні тенденції розвитку досліджують зарубіжні науковці І. Арєнков, П. Баум, В. Томилов [2], В. Калятин [4], В. Іноземцев [5] та ін. Серед вітчизняних вчених істотний внесок у дослідження питань інноваційного розвитку, зокрема формування та використання інтелектуального капіталу, проблем інтелектуальної власності зробили А. Чухно [6], О. Бутнік-Сіверський, В. Соловійов, П. Крайнев [8], П. Цибульок [7], В. Чеботарьов, В. Зінов, О. Кендюхов [3], Н. Ушенко [9] та ін.

**Постановка завдання.** Аналіз фахової літератури й узагальнення наукових тлумачень щодо сутності інтелектуального потенціалу свідчить про недостатнє висвітлення визначальних рис та особливостей цього явища, а також аспектів його прояву і механізмів регулювання. Отже, мета статті – розкрити структуру інтелектуального потенціалу промислових підприємств, його якісні та кількісні характеристики, визначити підходи і методи управління.

**Методологія.** Наукові основи дослідження становили фахові праці вітчизняних і зарубіжних вчених, публікації у періодичних виданнях з питань інтелектуального потенціалу, людського капіталу та інноваційної діяльності. Для вирішення поставлених завдань використано такі методи: аналіз і синтез, історичний та логічний підходи – для вивчення теоретичних основ сутності поняття “потенціал”, “інтелектуальний потенціал”; структурно-логічний аналіз – для дослідження структури інтелектуального потенціалу; абстрактно-логічний – для визначення методів управління інтелектуальним потенціалом промислових підприємств, аналітичного узагальнення і формулювання висновків.

**Результати дослідження.** В умовах ринкової економіки основним джерелом успіху стає сукупність можливостей та ресурсів, які має підприємство, тобто так званий інтелектуальний потенціал. Є різні тлумачення терміна “інтелектуальний потенціал”, що є об’єктом наукових досліджень багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених. Слово “потенціал” походить від латинського “potentia”, що означає сила, міць. У тлумачному словнику сучасної української мови “потенціал” трактується як “запас чогонебудь, резерв; приховані здатності, сили для якої-небудь діяльності, що можуть виявитися за певних умов” [1, с. 902]. Саме на створення цих “певних умов” для прояву прихованих і розвитку наявних ресурсів орієнтоване управління інтелектуальним потенціалом промислових підприємств.

У цьому випадку управління інтелектуальним потенціалом – це діяльність, спрямована на активне використання наявних ресурсів і потенційних можливостей підприємства з метою отримання кінцевого результату, бажано прибутку або іншої користі. Для розробки принципів і визначення методів управління інтелектуальним потенціалом промислових підприємств постає необхідність встановлення його структури та складових компонентів.

Під час визначення структури інтелектуального потенціалу переважно дослідники базуються на тісно пов’язаному з ним терміні “інтелектуальний капітал” та визначають його як інтелектуальний потенціал, що активно використовується у процесах економічної діяльності з метою отримання доходу. Окремі фахівці пропонують розглядати інтелектуальний потенціал підприємства як його готовність до генерування та освоєння інновацій [2]. Вони вважають, що оцінка рівня інтелектуального потенціалу підприємства має враховувати новизну продукції підприємства, новизну використовуваних технологій виробництва та продажів, освітній і кваліфікаційний рівень персоналу (менеджменту, спеціалістів, робітничих кадрів), досвід інноваційної діяльності (складність розробок, масштаби дослідницьких та інженерних проектів), участь підприємства в галузевих виставках тощо.

Зокрема, О. Кендюхов визначає інтелектуальний капітал як здатність створювати нову вартість – інтелектуальні ресурси підприємства, представлені людськими і машинними інтелектами, а також інтелектуальними продуктами, набутими ним самостійно або залученими зі сторони як засоби створення нової вартості [3]. В свою чергу В. Калятин наводить таке визначення: “...інтелектуальний капітал чи знання – це те головне, що має вартість для організації та визначається працюючими у ній людьми або виникає з виробничих процесів, систем чи організаційної культури, включаючи знання і навички конкретних людей, норми і системи цінностей, бази даних, методології, програмне забезпечення, виробничий досвід (ноу-хау), ліцензії, бренди, торгові секрети тощо” [4, с. 67]. У своїх дослідженнях В. Іноземцев визначає інтелектуальний капітал як щось на зразок “колективного мозку”, який акумулює наукові та звичайні знання працівників, інтелектуальну власність і накопичений досвід, спілкування та організаційну структуру, інформаційну мережу та імідж фірми. “Інформація та знання – специфічні за своєю природою та формою участі у виробничому процесі фактори, що в межах фірми приймають вид інтелектуального капіталу” [5, с. 340].

Очевидно, що можна виокремити різні компоненти структури інтелектуального потенціалу. Так, А. Чухно доводить, що інтелектуальний капітал складається з людського та структурного капіталу [6]. П. Цибульов вважає, що інтелектуальний капітал має три складники – людський капітал, структурний капітал та інтелектуальну власність [7]. Точка зору П. Крайнева полягає у визначенні інтелектуального капіталу як “... знання, продукт творчих зусиль, розумової, інтелектуальної праці, які оцінені і належать організації, що в процесі свого руху приносять додану вартість” [8, с. 275].

Як компоненти інтелектуального потенціалу промислових підприємств можна виокремити: людський капітал, структурний потенціал, споживчий потенціал, інформаційні ресурси, інтелектуальну власність, інноваційну діяльність. Усі названі компоненти інтелектуального потенціалу тісно взаємопов’язані між собою. Так, людський капітал, що є основою інтелектуального потенціалу підприємства, нерозривно пов’язаний зі структурним та споживчим потенціалом. Інтелектуальна власність, так само як інноваційна, є результатом інтелектуальної діяльності, своєрідним критерієм ефективності функціонування промислових підприємств. Таким чином, кожен із зазначених компонентів інтелектуального потенціалу – це своєрідна сукупність можливостей, внаслідок взаємодії яких досягається синергетичний ефект і виробнича система набуває нових властивостей, не притаманних кожному окремому компоненту.

Людський капітал як сукупність знань, досвіду, навичок, творчих можливостей, здібностей конкретних фізичних осіб є невіддільним і невідчужуваним від його володаря – фізичної особи [9, с. 18]. Тобто підприємство не може привласнити його. Для підприємства складниками людського капіталу є: рівень освіти (знання), професійна підготовка (навички, вміння, досвід роботи, профпридатність та профадаптованість), творчий потенціал, стан здоров’я, мотивованість, мобільність працівників тощо. Характерною особливістю людського капіталу є те, що з плином часу його вартість не зменшується, як це відбувається з фізичним капіталом, а навпаки – зростає. Це відбувається через невинне нагромадження людиною виробничого досвіду, знань, здібностей, здобуття нових трудових навичок тощо.

Структурний потенціал за своєю природою поліфункціональна система, яка охоплює філософію та процеси менеджменту, культуру, систему фінансових взаємовідносин, інструкції, положення, стандарти підприємства та іншу документацію, яка дає змогу організувати й управляти виробництвом. Споживчий потенціал характеризується каналами збуту, зв’язками з клієнтами, системою ділових стосунків, ліцензійними договорами, опціонними угодами тощо. Як і структурний, споживчий капітал нерозривно пов’язаний з підприємством та результатами інтелектуальної діяльності.

Основу людського, структурного та споживчого потенціалів становлять людські ресурси як найбільш динамічна компонента сучасного підприємства, його можливість отримувати прибуток впродовж тривалого періоду часу. Зазначені складники можуть бути продані (придбані) лише за умови продажу (купівлі) підприємства в цілому. При цьому якість людського капіталу залишиться незмінною за умов сталого структурного потенціалу, а на споживчий капітал значний вплив справляє інтелектуальна власність та інноваційна діяльність.

Інформаційні ресурси впливають на швидкість отримання та поширення знань як всередині підприємства, так і ззовні. Є думка, що в сучасній економіці четвертим фактором виробництва, поруч з працею, землею та капіталом, стає інформація. Доступ до неї безпосередньо впливає на розвиток підприємства, саме тому інформаційні ресурси підприємства можна виокремити як окремий компонент структури інтелектуального потенціалу.

Інтелектуальна власність може бути результатом інтелектуальної діяльності працівників підприємства, придбана, створена на замовлення у сторонній організації тощо. До інтелектуальної власності належать винаходи, патенти, технології, корисні моделі, промислові зразки, фірмові знаки, торгівельні марки тощо. Вони можуть бути оцінені та поставлені на бухгалтерський облік як нематеріальні активи, продані, перепродані (коли компанія не є первинним власником), на них можуть видаватися ліцензії тощо. Об’єкти права інтелектуальної власності, які належать підприємству, відносно самостійна частина інтелектуального потенціалу, яка може купуватися чи продаватися на ринку.

Термін “інтелектуальний потенціал” часто живається разом з терміном “інновації”, оскільки

інноваційний процес, створення і використання нових технологій є однією з форм реалізації інтелектуального потенціалу. Інноваційна діяльність спрямована на використання і комерціалізацію результатів наукових досліджень та розробок, випуск на ринок нових конкурентоздатних товарів і послуг. Вона є результатом ефективної роботи підприємства та основою посилення його конкурентоспроможності.

Інтелектуальний потенціал підприємства здебільшого має нематеріальний характер, його складно виміряти, оскільки він не відображається у бухгалтерських чи статистичних даних. Проте визначення його величини є надзвичайно важливим для розробки і реалізації стратегії розвитку промислового підприємства, посилення конкурентоспроможності його продукції.

Оцінка якості інтелектуального потенціалу здійснюється на основі певної кількості критеріїв кожного з компонентів потенціалу. Кількісна оцінка інтелектуального потенціалу промислового підприємства передбачає користування певними одиницями виміру. Ними можуть бути конкретні величини, придатні для оцінки компонентів, або умовні показники (бали, коефіцієнти, індекси тощо). Треба взяти до уваги, що числові значення не повною мірою відображають якісну характеристику компонентів інтелектуального потенціалу промислового підприємства, яку можна отримати, аналізуючи показники в динаміці.

За результатами узагальненого аналізу фахової літератури виокремлено такі основні групи методів управління інтелектуальним потенціалом промислових підприємств: економічні, організаційно-розпорядчі, методи управління персоналом, управління ризиком.

До економічних методів управління інтелектуальним потенціалом промислових підприємств належать: стратегічне і поточне планування господарської діяльності підприємств; формування патентної стратегії; системи оподаткування суб'єктів господарювання; визначення дієвої амортизаційної політики; оцінка й облік нематеріальних активів, а також матеріальне стимулювання творчих працівників, ціноутворення, фінансування, кредитування, штрафні санкції за порушення прав інтелектуальної власності.

Організаційно-розпорядчі методи управління забезпечують чіткий розподіл обов'язків в апараті управління, дотримання правових норм і повноважень у вирішенні питань господарської діяльності, питань авторства на об'єкти інтелектуальної власності, відносин між підприємством та винахідниками, а також застосування заходів примусу і дисциплінарної відповідальності. Методи організаційного впливу полягають у практичному застосуванні норм і положень законодавства; дотриманні вимог статуту підприємства, зумовлених діючою структурною управління і ухваленням розподілом функцій управління; затверджених положень про структурні підрозділи, а також різноманітних нормативів. Вони безпосередньо впливають на структурний та споживчий потенціал підприємств.

Методи управління персоналом – це способи впливу на колектив з метою здійснення координації його діяльності в процесі функціонування підприємства. Зважаючи на специфіку інтелектуального потенціалу, вони передбачають комплекс заходів, спрямованих на якомога повнішу реалізацію розумових, творчих та інших здібностей працівників, їх знань, вмінь і досвіду, у взаємодії з усіма ресурсами підприємства. До них належать: відбір і прийом персоналу; ділова оцінка персоналу; мотивація трудової та творчої діяльності; організація системи навчання персоналу; управління конфліктами й стресами; управління безпекою персоналу; управління діловою кар'єрою та службово-професійним просуванням персоналу. Вихідне завдання методів управління персоналом – створення оптимальних умов для розкриття здібностей працівників та розроблення дієвої системи мотивації праці.

Методи управління ризиком інтелектуального потенціалу промислового підприємства полягають у визначенні ризикових ситуацій і розробці заходів, спрямованих на зниження негативних наслідків від їх виникнення, а також профілактика ризикових ситуацій.

Отже, інтелектуальний потенціал підприємства як економічна категорія характеризується сукупністю наявних ресурсів і потенційних можливостей, що перебувають у розпорядженні підприємства та використовуються у його економічній діяльності з метою зростання прибутків чи отримання іншої економічної вигоди.

**Висновки.** У статті виявлено особливості інтелектуального потенціалу промислових підприємств і визначено методи його аналізу й управління. Встановлено, що у процесі функціонування промислових підприємств особливого значення набуває інтелектуальний потенціал, різноманіття визначень якого зумовлює подальші дослідження у цьому напрямі. Розгляд теоретичних та практичних аспектів функціонування інтелектуального потенціалу промислових підприємств дав можливість виявити взаємодію сукупності його компонентів, що створюють ефект синергії, який перевищує ефект від використання інтелектуального потенціалу окремих працівників.

Ключові аспекти управління інтелектуальним потенціалом промислових підприємств полягають у створенні дієвої системи мотивації працівників, виявленні і залученні наявних ресурсів у господарську діяльність підприємства, а також у використанні потенційних можливостей розвитку. До цього відносяться заходи зі створення системи мотивування та преміювання працівників; формування баз даних з метою виявлення незадіяних ресурсів; організації навчання та підвищення кваліфікації працівників; створення та оцінки об'єктів інтелектуальної власності; контролю за дотриманням прав інтелектуальної власності;

розробки патентної та маркетингової стратегій розвитку промислового підприємства. Ефективне управління інтелектуальним потенціалом працівників підприємства сприятиме отриманню синергічного ефекту у вигляді підвищення інтелектуального потенціалу підприємства в цілому, його матеріально-технологічного рівня, організаційно-управлінських структур, сфер застосування знань і рівня захисту інтелектуальної власності.

#### Література:

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови: 170 000 слів і словосполучень. – К. ; Ірпінь: ВТФ “Перун”, 2004. – 1440 с.
2. Аренков И.А. Инновационный потенциал фирмы: стратегия развития / И.А. Аренков, П.Ф. Баум, В.В. Томилов / Санкт-Петербургский гос. ун-т экономики и финансов. – СПб. : Изд-во Санкт-Петербургского гос. ун-та экономики и финансов, 2001. – 122 с.
3. Кендюхов О.В. Гносеологія інтелектуального капіталу / О.В. Кендюхов // Економіка України. – 2003. – №4 (497). – С. 28–33.
4. Калятин В.О. Интеллектуальная собственность (Исключительные права) : учеб. / В.О. Калятин. – М. : НОРМА, 2000. – 480 с.
5. Иноземцев В.Л. За пределами экономического общества. Постиндустриальные теории и постэкономические тенденции в современном мире / В.Л. Иноземцев. – М. : Academia, 1998. – 640 с.
6. Чухно А.А. Интеллектуальный капитал: сутність форми і закономірності розвитку / А.А. Чухно // Економіка України. – 2002. – № 11. – С. 48–55.
7. Цибульов П.М. Управління інтелектуальною власністю / П.М. Цибульов, В.П. Чеботарьов, В.Г. Зінов, Ю. Суїні; П.М. Цибульов (ред.). – К. : К.І.С., 2005. – 448 с.
8. Крайнев П.П. Интеллектуальная экономика: управление промышленной собственностью / П.П. Крайнев ; Академия правовых наук Украины ; НДІ інтелектуальної власності. – К. : Вид. дім “ІнЮре”, 2004. – 448 с.
9. Ушенко Н.В. Людський капітал: регуляторні механізми відтворення : монографія / Н.В. Ушенко. – Донецьк : ТОВ “Юго-восток, Лтд”, 2008. – 288 с.