

Література

1. Магура М. Секреты мотивации, или мотивация без секретов / М. Магура М. Курбатова // Управление персоналом. – 2007. – № 13-14.
2. Хайем А. 17 способів підвищити мотивацію співробітників / А. Хайем // Кадровик. Кадровое делопроизводство. – 2008. – № 1.
3. Данюк В.М. Менеджмент персоналу. / Данюк В.М., Петюх В.М. – К., 2006. – 200 с.
4. Крушельницька О.В. П. Управління персоналом. / Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. – К., 2003. – 220 с.

Надійшла 04.12.2009

УДК330.101

О. О. ДОВГАНЬ

Хмельницький національний університет

СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ "ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ"

Стаття присвячена визначенню сутності поняття "інтелектуальний потенціал". Крім того проаналізовано, систематизовано і визначено залежність конкретизації суті поняття сучасними науковими діячами відповідно до вимог інноваційного суспільства.

The article is devoted to the defining the conception "intellectual capital". Besides we have analyzed, systematized and determined the dependence of the conception essence concretization by modern scientists according to the requirements of innovational society.

Ключові слова: підприємство, потенціал, інтелектуальний капітал, інтелектуальний потенціал, інтелектуальний актив, інтелектуальна власність.

Вступ. Іноваційно-орієнтоване зовнішнє підприємницьке середовище вимагає від активних учасників сучасного процесу економічної взаємодії зміни поглядів на оцінку ресурсних можливостей організацій, зокрема, у визначенні їх здатності забезпечувати розвиток бізнесу відповідно до вимог, що ставить перед ними ринкова система господарювання. Управління суб'єктами господарювання має бути спрямоване на вдосконалення тих чинників, що можуть підвищити вартість організації більшою мірою, ніж традиційно основні фактори виробництва (сировина, фінанси, робоча сила), тобто, забезпечуватимуть капіталізацію бізнесу у тривалій перспективі. Таким чинником сьогодні визнаний інтелектуальний потенціал, як нагромаджені і систематизовані знання у поєднанні з аналітичними та креативними здібностями фахівців різних функціональних сфер діяльності дають змогу організації бути чутливою до вимог ринку, своєчасно виявляти тенденції у зміні споживчих преференцій, продукувати оригінальні ідеї і оперативно втілювати їх у життя. Що різко актуалізує дослідження процесів формування та розвитку інтелектуального потенціалу суспільства, причин і наслідків спаду у сфері інтелектуальної діяльності, а також шляхів його подолання в умовах становлення ринкової економіки інтелектуальний капіталу України та спрямування усіх потенціальних можливостей на участь у глобалізаційних процесах розвитку світового суспільства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Провідна роль у теоретичній розробці концепції інтелектуального капіталу та потенціалу по праву належить відомим у науковому і практичному світі науковцям і дослідникам, як К.Беккер, Д.Белл, П.Дракер, Р.Райх, Т.Сакайя, Т.Стюарт, М.Мэлоун, П.Пильцер, О.Тоффлер, Л.Туроу, С.Хантингтон, Ф.Фукуяма, Л.Эдвинсон и др.

У світовій економічній науці можна виділити декілька напрямків дослідження поняття інтелектуального капіталу. Фундаментальні основи використання інформації та знань як факторів виробництва були розроблені у працях К.Маркса, А.Маршалла, П.Хейне, Й.Шумпетера та ін. Серед досліджень питань управління інтелектуальними ресурсами на макроекономічному рівні заслуговують на особливу увагу роботи Дж.Гелбрейта, П.Друкера, В.С.Єфремова, В.Л.Іноземцева, С.М.Клімова, Е.Тоффлера. В наукових працях цих авторів висвітлено основні проблеми постіндустріального суспільства. Значний внесок у розвиток теоретичних та науково-методичних засад управління інтелектуальним капіталом на рівні підприємства зробили Е.Брукінг, Б.Б.Леонтьев, В.С.Пономаренко, Т.Стюарт та ін.

Різні підходи до визначення ролі інтелектуального потенціалу, його компонентів, рівня дослідження та чинників впливу відображено в роботах вітчизняних вчених О.Власюка, А.Гальчинського, О.Гришної, І.Каленюк, Е.Лібанової, С.Марчука, С.Мочерного, О.Нестеренка, І.Чухна.

Постановка завдання. Незважаючи на велику кількість наукових праць та значні досягнення в області обґрунтування теоретичних основ управління інтелектуальним капіталом, низка завдань методичного забезпечення формування інтелектуального капіталу підприємства розроблена не досить повно, вимагає уточнення та розвитку в умовах постіндустріального суспільства. Дослідження

інтелектуального капіталу – це задача пріоритетного характеру, яка є актуальною для всіх підприємств України. Досягнення стабільних конкурентних позицій на ринку можливе завдяки раціональному та ефективному управлінню інтелектуальним капіталом підприємства, що передбачає ефективне використання наявного потенціалу. «Визначити, оцінити, розвинути» – універсальна формула, що дозволяє сучасним компаніям перетворити інтелектуальний потенціал у джерело додаткової вартості [4, с. 47]. Першим етапом такого управління інтелектуальним капіталом та оцінки впливу даної категорії на ефективність діяльності підприємства стає актуальною проблема визначення сутності даної економічної категорії та класифікаційних ознак її структурних складових.

Основні результати. На даному етапі розвитку світової економічної системи спостерігаються процеси переходу від індустріального до постіндустріального виробництва, глобалізації, інформатизації, технологічної революції. Результатом цих процесів є посилення інтелектуального фактору, поява «економіки, яка ґрунтується на знаннях».

В сучасному суспільстві інтелектуальний капітал стає основою багатства. Саме він визначає конкурентоспроможність соціально-економічних систем, виступає ключовим ресурсом їх розвитку. В сучасному світі фірма або організація – це виробник не стільки товарів, скільки знань. Це означає, що працівники займаються виробництвом знань, організації стають тими, що навчаються, інновації стають джерелом знов створеної вартості. Інтелектуальний капітал в більшій мірі, ніж фізичні активи або фінансовий капітал, стає стійкою конкурентною перевагою.

Д. Тапскотт визначає наступні ознаки, що відрізняють нове суспільство від попереднього, які є основою для ефективного перетворення підприємства: орієнтація на знання; цифрова форма подання об'єктів; віртуальна природа; молекулярна структура; інтеграція, міжмережева взаємодія; усунення посередників; конвергенція; інноваційна природа; трансформація відносин виробник-споживач; динамізм; глобальні масштаби; наявність протиріч [9, с.53]. З наведених ознак більшість належить до нематеріального, невідчутного світу, а управління капіталом, що має невідчутну форму стає вирішальним фактором розвитку в сучасному світі. Здатність же до інноваційної діяльності, що реалізується як прояв нематеріального фактору – інтелектуального капіталу, стає найефективнішим економічним ресурсом.

Тому можна сказати, що виникнення поняття інтелектуального потенціалу – це закономірний результат розвитку науки й технології, глибокого проникнення їх у процес виробництва, підвищення ролі й значення науки, людського розуму, знань і інформації в розвитку економіки й суспільства.

В останні роки на тлі стрімкого становлення нової «інтелектуальної» економіки багато вчених, працюючих у даній області, стали перед необхідністю вироблення загального визначення цього. Виникла необхідність систематизувати накопичений досвід з вивчення інтелектуального капіталу та потенціалу.

Склалась загальноприйнята думка, що термін «інтелектуальний капітал» вперше був використаний американським економістом Дж. Гелбрейтом в 1969 р. Інтелектуальний капітал – узагальнююче поняття для визначення нематеріальних цінностей, які об'єктивно підвищують ринкову вартість компанії і використовується, в основному, менеджерами для оцінки бізнесу в умовах економіки знань. Але з методологічних позицій, як наукова економічна категорія, почав досліджуватися недавно, з 90-х років ХХ ст.

Під інтелектуальним капіталом того або іншого суб'єкта розуміється вартість сукупності є у нього інтелектуальних активів, включаючи інтелектуальну власність, його природні і придбані інтелектуальні здібності і навички, а також накопичені їм бази знань і корисні відносини з іншими суб'єктами завжди повинна розглядатися в співвідношенні з реально очікуваними результатами його інтелектуальної діяльності. Інтелектуальний капітал є провідним капіталом і складає основу будь-якого підприємства на сучасному етапі розвитку ринкової економіки.

Існує думка, що інтелектуальний капітал являє собою ніщо інше, як реалізований і ефективно використаний інтелектуальний потенціал.

Одним з найбільш вживаних термінів в епоху значних економічних перетворень стає поняття «потенціалу». Це порівняно молоде й дуже багатогранне поняття, яке включає в себе можливості зростання в тій чи іншій сфері, наявні передумови, які потребують певних умов для своєї реалізації, а також можливості окремої особи, групи осіб, суспільства в конкретній обстановці.

Слово «потенціал» (від латинського *potentia* – сила, міць) означає «сукупність наявних засобів, можливостей в будь-якій області». У тлумачному словнику сучасної української мови потенціал трактується як «запас чого-небудь, резерв; приховані здатності, сили для якої-небудь діяльності, що можуть виявитися за певних умов» [1, с. 902].

Поняття потенціалу набуває все більшого вживання у різних сферах: військовий, промисловий, трудовий, науковий потенціал тощо. Визначаючи дану економічну категорію, варто мати на увазі, що потенціал являє собою узагальнену, збірну характеристику ресурсів, прив'язану до певного місця і часу. Потенціал концентрує в собі одночасно три рівні зв'язків і відносин:

- перший рівень відбиває минуле, тобто являє собою сукупність властивостей, накопичених системою в процесі її становлення, можливість функціонування та розвитку;
- другий рівень характеризує сьогодення з точки зору практичного застосування і використання наявних здібностей;

- третій рівень орієнтований на розвиток, коли реалізуються здібності і здобуваються нові знання та навички.

Потенціал не завжди означає наявність зростання в цей час, він може бути використаним, а може – ні. Це залежить від стану окремих його складових та факторів, що можуть впливати на нього як позитивно, так і негативно.

Термін “інтелектуальний потенціал” має багато різних тлумачень і є об’єктом наукових досліджень багатьох зарубіжних і вітчизняних вчених.

Першим науковим форумом в Україні, на якому розглядалися проблеми формування і розвитку інтелектуального потенціалу, стала Міжнародна наукова конференція “Національна еліта та інтелектуальний потенціал України”, що була проведена в 1996 році у Львові за ініціативою Інституту регіональних досліджень НАН України [3, с. 56]. В рамках конференції з’явилась можливість узагальнення та оприлюднення наукових спостережень, які велися з середини 90-х років працівниками Інституту та вченими Львівського наукового центру в областях Західної України.

Історично поява терміну “інтелектуальний потенціал” пов’язана з еволюцією поняття “трудоий потенціал”. Поступове розмежування понять “трудоі ресурси” та “трудоий потенціал” привело до виділення у складі останнього нового компонента – інтелектуального. Вагомий внесок у розвиток наукової думки щодо визначення сутності та структури інтелектуального потенціалу здійснив М. І. Долішній. Відомий український вчений та його прибічники розглядали інтелектуальний потенціал: з одного боку, як структурну складову частину трудового потенціалу (поряд із демографічною, медико-біологічною, освітньою, професійно-кваліфікаційною та морально-психологічною компонентами), а з іншого – трактували інтелектуальний потенціал нації як спроможність нагромаджувати і творити нові знання, ідеї, проекти та іншу семантичну інформацію.

Грішнова О.А., Богиня Д., Шаульська Л.В. у роботах, присвячених аналізу трудового потенціалу, теж розглядають інтелектуальний потенціал як одну із складових трудового.

Але можна не погодитися з тим, що інтелектуальний потенціал – це лише складова трудового потенціалу. Адже інтелектуальний потенціал лише на рівні особистості є складовою трудового потенціалу.

Поняття “інтелектуальний потенціал”, на думку автора, більш широке за “трудоий потенціал” ще й тому, що інтелектуальний потенціал починає формуватися ще в дитинстві і з віком не зникає, а набуває нової якості.

Скібіцька О.В. виділяє інтелектуальний потенціал у складі творчого потенціалу працівника – “творчий потенціал працівника можна тлумачити як складову його трудового потенціалу, яка інтегровано відображає інтелектуальні здібності індивіда, нахили до певного виду творчості, талант, здатність до генерування нових ідей, розробки та запровадження інновацій» [8]. В той же час вона пропонує розглядати творчу працю як різновид інтелектуальної діяльності людини, спрямовану на створення нових ідей, нових знань.

Враховуючи складність та системність об’єкта дослідження вважаємо доцільним виділити рівні інтелектуального потенціалу: особистісний (інтелектуальний потенціал людини), мінітелектуальний капіталорівень (інтелектуальний потенціал підприємства, організації), мезорівень (інтелектуальний потенціал регіону), макрорівень (інтелектуальний потенціал суспільства).

Щоб перейти до розкриття поняття “інтелектуальний потенціал”, необхідно визначитися із сутністю першої складової цього поняття. Визначення “інтелектуальний” завжди пов’язується з діяльністю людини, яка є носієм інтелекту. Термін “інтелект” означає “ розум, здатність людини думати, мислити; рівень розумового розвитку” [1, с.401].

І. Каленюк трактує інтелектуальний потенціал як “сукупність розумових здібностей людини до розумової діяльності із засвоєння, усвідомлення інформації, її систематизації, перетворення на знання” [3, с. 14]. При цьому виділяються, як складові, - елементи, що характеризують рівень розвитку інтелекту, та елементи, які характеризують результати інтелектуальної діяльності. Перша група елементів характеризується рівнем освіти і кваліфікаційний капіталізації, який певною мірою характеризує суму знань, засвоєну і розвинуту власними зусиллями індивіда. Другу групу елементів інтелектуального потенціалу складають матеріалізовані здобутки інтелектуальної діяльності. Уречевлені, представлені в будь-яких конкретних формах (надрукованих у наукових журналах, газетах, доповідях, книгах, комп’ютерних програмах та ін.) результати інтелектуальної діяльності не лише характеризують рівень розвитку інтелекту, а й є фундаментом наступного розвитку інтелекту людини, її інтелектуальної діяльності.

Колектив Санкт-Петербурзьких авторів пропонує розглядати інтелектуальний потенціал організації як її готовність до генерування та освоєння інновацій [10]. Отже, інтелектуальний потенціал підприємства інтегрує особистий, науковий, освітній, технологічний і виробничий потенціали у єдине. Важливим для оцінки інтелектуального потенціалу організації є врахування нематеріальних активів – їх оформлення, визначення стану на певний період (із застосування SWOT- аналізу) та їхня оцінка.

Існує і така точка зору, що інтелектуальний потенціал є складовою більш широкого поняття – гуманітарного потенціалу. Так, С.К.Марчук вважає, що «інтелектуальний потенціал виявляється не тільки в галузях, пов’язаних з високими технологіями. Інтелектоємність управлінських рішень і творчої активності

людини стрімко зростає у всіх без винятку сферах її діяльності» [6, с.13-17]. У своїх роботах він виділяє такі складові інтелектуального потенціалу суспільства: система освіти (державні і недержавні навчальні заклади); система науки (державні і недержавні наукові заклади); матеріалізовані здобутки інтелектуальної діяльності (бази даних, книги, наукові праці, комп'ютерні програми тощо); комп'ютерне забезпечення (абсолютна та відносна кількість комп'ютерів, їх якість, охоплення сітьовим зв'язком); система зв'язку (його швидкість, надійність, стійкість) (рис. 1).

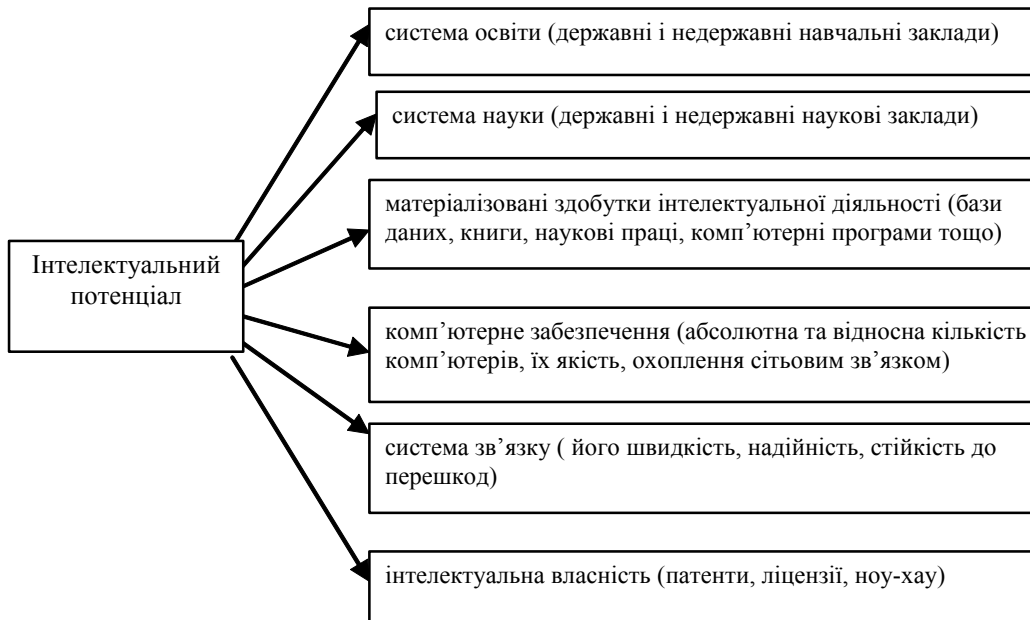


Рис. 1. Складові інтелектуального потенціалу суспільства (за Є.К.Марчуком)

Співпадає із таким підходом і визначення О.А. Грішнєвої, яка трактує інтелектуальний потенціал як вирішальний чинник забезпечення сталого економічного та людського розвитку, який, у свою чергу, включає «знання і творчі здібності населення, систему освіти, комп'ютерне забезпечення, систему зв'язку, бази даних (бібліотеки та електронні системи), систему науки, інтелектуальну власність і т. ін. [2, с. 185-188].

Відомий російський вчений В.І. Пузанов при визначенні інтелектуального потенціалу розширює межі загальноприйнятого підходу. Згідно його викладок, «не кожен вчений – інтелектуал, не кожен інтелектуал займається наукою». Інтелектуальний потенціал, вважає автор, може бути похідною якості життя населення в цілому, а інтелектуал може не мати вищої освіти та його діяльність може не підпадати під існуючу класифікацію інтелектуальної капіталацію професій та видів зайнятості. Як приклад, В.І. Пузанов наводить дані про те, що у 80-ті роки в Росії та США працювало приблизно однакова кількість вчених – по 1,5 млн. осіб. Та це не означає, що інтелектуальні потенціали двох країн були однакові [7].

Враховуючи актуальність проблеми інноваційного розвитку суб'єктів господарювання та ролі складових і умовзабезпечуючих чинників, зрозумілим є детермінація інтелектуально потенціалу як одного з визначальних складових інноваційного потенціалу, а відповідно до цього і як сукупності всіх знань усіх працівників підприємства, що забезпечують його конкурентоспроможність. Інтелектуальна складова інноваційного потенціалу визначає можливості генерації і сприйняття ідей і задумів новацій і доведення їх до рівня нових технологій, конструкцій, організаційних і управлінських рішень.

Висновок. Отже інтелектуальний потенціал багатогранна комбінована соціально-економічна категорія, як не тільки постає відображенням необхідності здійснення інноваційних змін в управлінні і організації виробничого процесу, але й відіграє надзвичайно важливу роль в сучасних умовах ринку, яка полягає у впливі складових елементів інтелектуального капіталу на економічні результати і формуванні різноманітних економічних цінностей підприємства. І саме тому дослідження широкого спектру підходів до визначення поняття «інтелектуальний потенціал» і виявлення основних особливостей та характеристик останнього слугуватиме основою подальших досліджень системи управління інтелектуальним потенціалом підприємств з метою підвищення рівня інноваційного розвитку.

Література

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови [уклад. В.Т. Бусел.] – К. : Ірпінь : ВТФ «Перун», 2002. – 1440 с.
2. Грішнєва О.А. Людський розвиток : [навч. посібник] / Грішнєва О.А. – К. : КНЕУ, 2006. – 308 с.

3. Економічна енциклопедія : у 3 томах: Т. 1. / [за ред. С.В. Мочерний]. – К. : Видавничий центр “Академія”, 2000. – С. 671.
4. Інтелектуальний потенціал та науково-технічна політика / [під ред. академія інтелектуальний капіталу НАНУ Долішнього М.І.]. – Львів : ІРД НАН України, 1999. – 234 с.
5. Иванов П. Эра интеллектуального капитализма / П. Иванов // Компа&ньон. – 2007. – № 16. – С. 46-49.
6. Марчук Є.К. Стратегічна орієнтація суспільства – рух на випередження / Є.К. Марчук // Стратегічна панорама. – 1999. – № 4. – С. 13-17.
7. Пузанов В.И. Интеллектуальные потенциалы США и России: на пути к конкуренции умов / В. И. Пузанов / США и Канада. – 1999. – № 7. – С. 91-107.
8. Симановский С. «Утечка умов» и технологическая безопасность России / С. Симановский // Российский экономический журнал. – 1996. – № 3. – С. 34-39.
9. Скібіцька О.В. Стимулювання розвитку творчого потенціалу працівників вищої школи : автореф. дис. на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук : 08.09.01. / Скібіцька Оксана василівна НАН України; Рада по вивченню продуктивних сил України. – Кіровоград, 2004. – 24 с.
10. Тапскотт Д. Електронно-цифрове об'єднання; / Тапскотт Д. [пер. с. англ.] – К. : “INT-press”; М. : “Рефл-бук”, 1999. – 432 с.

Надійшла 29.11.2009

УДК 331.214

О. Ю. ШОЛЯК

Ужгородський національний університет

МЕТОДИКА ПРОВЕДЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО АНАЛІЗУ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ

В статті окреслено коло завдань, визначено інформаційну базу та методичні прийоми для проведення аналізу виплат працівникам. У результаті дослідження запропоновано модель проведення внутрішньогосподарського економічного аналізу виплат працівникам.

The article identified the tasks defined knowledge base and instructional techniques for the analysis of payments to employees. Our study proposes a model of economic analysis of interior economical payments to employees.

Ключові слова: аналіз, трудові ресурси, людський капітал.

Вступ. На кожному етапі еволюції суспільства для ефективного функціонування суб'єкт господарювання має володіти достатнім рівнем необхідних ресурсів, використання яких є запорукою створення суспільних благ. Тому питання оцінки й аналізу використання ресурсів, що є необхідними для безперервного функціонування підприємства, було завжди у центрі уваги дослідників. Проведення повноцінного економічного аналізу використання трудових ресурсів, зростання продуктивності праці є неможливим без адекватної оцінки витрат на оплату праці. Зі зростанням продуктивності праці створюються реальні передумови підвищення її оплати і при цьому кошти на оплату праці потрібно використовувати таким чином, щоб темпи зростання продуктивності праці випереджали темпи зростання її оплати. Лише за такої умови створюються реальні можливості для нарощування темпів розширеного виробництва.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання аналізу виплат працівникам досліджувались у працях таких вітчизняних та зарубіжних вчених, як Т.О. Акімочкіна, А.В. Калина, Є.В. Мних, О.В. Олійник, Г.В. Савицька та ін. Проте на сьогодні недостатня увага приділена питанням щодо конкретної послідовності проведення економічного аналізу виплат працівникам.

Постановка завдання: дослідити порядок проведення економічного аналізу виплат працівникам для адекватної оцінки ефективності їх здійснення.

Основний матеріал дослідження. Для ефективного проведення економічного аналізу виплат працівникам перше, що необхідно зробити – це обрати суб'єкт дослідження. Суб'єктом може виступати працівник підприємства або зовнішній аналітик. Далі для проведення аналізу необхідно визначити об'єкт діагностики і в залежності від об'єкта сформулювати завдання аналізу. Об'єктом діагностики є персонал підприємства та його освітній рівень; витрати підприємства на збільшення вартості людського капіталу; доходність людського капіталу; втрати робочого часу; кількість виробленої продукції (виконаних робіт, наданих послуг).

Основними завданнями аналізу виплат працівникам є:

- з'ясування забезпеченості підприємства у необхідному освітньому рівні персоналу, робочими місцями, підрозділів підприємства трудовими ресурсами;
- вивчення ефективності витрат підприємства на збільшення вартості людського капіталу;
- дослідження показників руху трудових ресурсів;
- оцінка використання трудових ресурсів (робочого часу) у процесі виробництва;