УДК 331.1:338.47

КНЯЗЄВА О. А., ШАМІН М. В.
Одеська національна академія зв'язку ім. О.С. Попова

ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА РОЗВИТОК ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

У статті проведене дослідження макроекономічного становища, в якому відбувається розвиток трудового та інтелектуального потенціалу вітчизняних підприємств. Здійснено аналіз стану розвитку інтелектуального та кадрового потенціалу великого підприємства. Визначено чинники, що впливають на розвиток інтелектуального потенціалу підприємств. Обґрунтована доцільність формування інтегрального показника оцінки рівня розвитку інтелектуального потенціалу та його впливу на загальну результативність діяльності підприємства.

Ключові слова: інтелектуальний потенціал, підприємства, сфера зв'язку та інформатизації.

KNIAZIEVA O. A., SHAMIN M. V.
Odessa National Academy of Telecommunications named after O. S. Popov

FACTORS WHICH INFLUENCE DEVELOPMENT OF THE INTELLIGENCE POTENTIAL OF THE ENTERPRISES

Article purpose is definition of factors which influence formation and development of a intelligence potential of the enterprise. In article research of macroeconomic position in which there is a development labour and a intelligence potential of the domestic enterprises is moved. It is established that macroeconomic factors and efforts of the state and the enterprises influence intelligence potential development, than efforts of the population more essentially. The analysis of a condition of development of intellectual and personnel potential of the large enterprise is carried out. It is defined that the motivational environment is concentrated mainly to stimulation of increase of productivity, than intelligence potential development. Factors which influence development of intelligence potential of the enterprises are defined. The expediency of formation of an integrated indicator of an estimation of a level of development of intelligence potential and its influence on the general productivity of activity of the enterprise is proved. The structure of an integrated indicator of an estimation level is offered intelligence potential development. In the further researches formation of scientifically-methodical approaches to an estimation of a level of development of a intelligence potential and a scale of an estimation of the received results in interrelation with the general financial productivity of activity of the enterprises is planned.

Keywords: intelligence potential, the enterprise, communication and information sphere.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Інтелектуальний потенціал одним з провідних чинників ефективного розвитку підприємств майже усіх сфер економічної діяльності. Він, одночасно із іншими видами потенціалу, формує базис для формування сталих позицій підприємства у сучасному, дуже мінливому ринковому середовищі. Особливої уваги потребує інтелектуальний потенціал тих підприємств, діяльність яких зосереджена на використанні значної кількості персоналу. Для цих підприємств кількісний та якісний склад персоналу, його інтелектуальні здібності та кваліфікація не менш важливий, ніж структура активів та сучасність обладнання. Також важливого значення набуває рівень інтелектуального потенціалу для підприємств, діяльність яких пов'язана із використанням сучасних інноваційних технологій чи наданням новітніх інформаційно-комунікаційних послуг, оскільки це потребує висококваліфікованого персоналу, здатного до перманентного навчання. Саме до таких підприємств належать підприємства сфери зв'язку та інформатизації, де ефективність використання персоналу, а також рівень його інтелектуального потенціалу багато в чому визначає загальну економічну результативність їх діяльності. Виходячи з цього, актуальності набуває дослідження питань визначення чинників, що впливають на рівень розвинення інтелектуального потенціалу підприємств.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У працях багатьох закордонних та вітчизняних вчених проведені дослідження теоретичних основ розвитку інтелектуального потенціалу, методів його оцінки та підвищення. До таких досліджень можна віднести праці Бабосюка А.Л., Грицуленко С.І., Кравченко Л.А, Мансурова Р.Є., Нестерової О.А. та інших [1–5]. Ці вчені привнесли суттєвий внесок у розвиток теорії та практики розвитку інтелектуального потенціалу підприємств. Цей напрям розвинення задекларовано й у Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020» [6], де основним вектором розвитку визначено стійке зростання економіки екологічно невиснажливим способом, створення сприятливих умов для ведення господарської діяльності та прозорості податкової системи. Втім, багато питань цієї проблематики досить залишаються поза увагою науковців з огляду на новизну даної тематики та превалювання у науково-прикладних дослідженнях питання підвищення ефективності підприємницької діяльності за рахунок інтенсифікації виробництва та використання ресурсної бази.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Проте, саме у Цілях сталого розвитку 2016–2030 рр., що задекларовано ООН [7], передбачено домогтися підвищення продуктивності в економіці шляхом технічної модернізації та активізації інноваційної діяльності підприємств, сприяння творчості й інноваційній діяльності індивідів. Це потребує високого рівня інтелектуального потенціалу та

обумовлює актуальність досліджень, пов'язаних із визначенням чинників, що впливають на розвиток саме цього виду потенціалу підприємства.

Формулювання цілей статті. Виходячи з вищевикладеного, метою дослідження є визначення чинників, які впливають на розвиток інтелектуального потенціалу підприємств та на економічну ефективність їх діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Як визначено авторами у попередніх дослідженнях [8], рівень інтелектуального потенціалу підприємства не може залежати лише від умов самого лише підприємства. Він формується в загальних соціально-економічних умовах, які існують в країні, від менталітету та традицій суспільства, впливу міжнародного оточення та міжнародного ринку праці тощо. Тому поведемо дослідження деяких показників макроекономічного становища, в якому відбувається розвиток трудового загалом та безпосередньо інтелектуального потенціалу вітчизняних підприємств (табл. 1).

Таблиця 1

Соціально-економічні показники розвитку країни (складено авторами на підставі [9])

Показники	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	Динаміка
Кількість працюючих, тис. осіб	297,9	299,9	2848,8	272,9	0,91
Зовнішня міграція населення, тис. осіб.	14,51	22,18	22,5	21,41	1,47
Кількість прибуткових підприємств, %	61,4	62,1	63,5	70,4	+9,0
Витрати на персонал, млн грн.	13004,0	14089	14178,9	15641	1,20
Частка інвестицій в нематеріальні активи, в т.ч. навчання персоналу (від загальних інвестицій), %	2,6	3,6	2,9	6,0	+3,4
Частка інноваційно-активних підприємств, %	13,6	13,6	12,1	15,2	+1,6%
Випуск фахівців III-IV рівнів акредитації, тис. осіб	485,1	405,4	274,0	318,7	0,65
Частка економічно активного населення працездатного віку, %	73,0	73,1	71,4	71,5	-1,5
Номінальна середня заробітна плата, грн. на міс.	3041	3282	3480	4195	1,38
Динаміка реальної заробітної плати, %	+14,4	+8,2	-6,5	-21,2	-31,2
Частка витрат домогосподарств на навчання та підвищення кваліфікації, %	1,3	1,2	1,4	1,1	-0,2
Частка витрат домогосподарств на алкоголь та тютюнові вироби, %	3,5	3,5	3,4	3,3	-0,2

Наведені у таблиці 1 дані свідчать, що в країні скорочується кількість працюючих осіб за аналізований період на 9%. Це пов'язано з низкою причин, серед яких:

– економічна та політична криза, яка впливає на сталий розвиток підприємництва та зайнятість населення;

– наявність тимчасово окупованих територій, трудовий ресурс яких на сьогодні не піддається обчисленню та не ураховується у державних статистичних звітах;

– зовнішня міграція, в т.ч. трудова, яка під впливом існуючої ситуації зросла майже на 50%.

Негативні тенденції щодо використання персоналу та кількості працюючих не позначилися негативно на кількості підприємств, що працюють з позитивним фінансовим результатом. Так, за аналізований період частка таких підприємств підвищилася на 9% та сягає позначки 70,4%. Одночасно з цим можна констатувати, що підприємства, незважаючи на скорочення кількості працюючих, нарощують обсяги витрат на персонал (зокрема, на навчання та соціальні заходи) на 20%, що свідчить про підвищення уваги до кваліфікації, соціального становища та якості життя працівників. Про це свідчить і суттєве (більш ніж вдвічі) зростання частки інвестицій підприємств у нематеріальні активи, в т.ч. навчання персоналу.

Якщо розглядати статистичні дані щодо саморозвинення населення, можна помітити, що за аналізований період суттєво (на 45%) скоротилася кількість випускників вишів III-IV рівнів акредитації. При цьому існує суттєвий розрив між тими, хто вступив и тими, хто закінчив навчальний заклад. Цей негативний показник обумовлено низкою причин, серед яких можна визначити основні:

– відсутність впевненості випускники вишів щодо успішного працевлаштування за фахом чи з гідною заробітною платою, що призводить до втрати мотивації до вступу чи закінчення (в разі вступу) навчального закладу;

– ускладнення умов вступу та скорочення обсягів державного замовлення на деякі найбільш популярні спеціальності;

– активізація діяльності закордонних навчальних закладів в напрямку прийому на навчання студентів з України (які досить часто залишають працювати за межами країни), що підтверджується зростанням обсягів зовнішньої трудової міграції;

– зростання вартості навчання на контрактній основі, що є наслідком підвищення вартості комунальних послуг, мінімальної заробітної плати та інших чинників;

– загальне скорочення платоспроможності населення, що природно призводить до зменшення можливостей навчання, зокрема на контрактній основі.

Ці та інші причини призводять до погіршення загального освітнього рівня населення та, як наслідок, інтелектуального потенціалу країни.

З даних таблиці 1 також наочно видно скорочення економічно-активного населення на 1,5%, що на фоні суттєвого скорочення реальної заробітної плати на 31,2% призводить до подальшого погіршення можливостей населення щодо навчання, саморозвинення та розвитку свого інтелектуального потенціалу. Це ствердження можна підтвердити статистичними даними, які свідчать, що частка витрат домогосподарств на навчання та підвищення кваліфікації поступово скорочується. При цьому обсяги цих витрат втричі менші, ніж на придбання алкоголю та тютюнових виробів.

Таким чином, емпіричний аналіз статистичних даних свідчить, що на сьогодні підприємства зацікавлені у розвитку свого інтелектуального потенціалу, що, ураховуючи зростання обсягів інноваційної активності підприємництва та галопуючий розвиток НТП, є необхідною умовою сталого розвитку в сучасних умовах. Втім, населення демонструє негативні тенденції щодо саморозвинення та навчання, підвищення свого інтелектуального та освітнього рівня. Тому можна зробити висновок, що для розвитку інтелектуального потенціалу країни необхідним є спільні зусилля держави та підприємств. З бору держави необхідно формування соціально-економічних умов, сприятливих для розвинення інтелектуального потенціалу. З боку підприємств – збільшення витрат на навчання, підвищення кваліфікації та формування мотиваційного середовища, що спонукає до розвитку особистості.

Логіка дослідження вимагає аналізу стану та обсягів коштів, що інвестує підприємства на розвиток інтелектуального потенціалу. В якості базового в контексті даного дослідження обрано одно з великих підприємств (УДППЗ «Укрпошта»), яка працює по усієї території країни та нараховує у своєму штаті 72,3 тис. працівників (в еквіваленті повної зайнятості) та понад 75 тис. за середньорічним обсягом. Це підприємство є третім роботодавцем країни (за обсягами штату) та крупнішім за обсягами мережі. Розглянемо деякі показники діяльності цього підприємства, в тому числі і показники, що стосуються персоналу (таблиця 2).

Таблиця 2

Показники діяльності УДППЗ «Укрпошта» (складено авторами на підставі [10])

Показники	2013 р.	2014 р.	2015 р.	Динаміка
Середньоспискова кількість працюючих, чол.	93017	85487	75760	0,81
Доходи, млн грн.	4083,5	3 942,1	4380,2	1,07
Продуктивність праці, грн./чол.	52927,4	57278,3	65106,6	1,23
Середня заробітна плата, грн.	1877,4	1867,4	2110,2	1,12
Частка працівників з вищою освітою III-IV рівня акредитації, %.	14,02	13,50	15,19	+1,2
Частка працівників, що пройшли перепідготовку без відриву від робочого місця, %	38,54	28,84	51,17	+12,63
Плинність кадрів, %	16,3	17,9	18,6	+2,3
Витрати на навчання та підвищення кваліфікації, тис. грн.	206,6	161,7	79,8	0,38
Частка витрат на навчання та підвищення кваліфікації у загальній сумі витрат, %	0,0052	0,0041	0,0018	0,34
Питома вага премій та надбавок за професійну майстерність у заробітній платі, %	36,5	34,7	32,6	-3,9

Дані таблиці 2 свідчать, що при суттєвому скороченні персоналу зростає доходність та продуктивність праці на підприємстві. Темпи зростання продуктивності праці майже вдвічі перевищують темпи зростання середньої заробітної плати. Також має місце зростання частки працівників, що підвищили за аналізований період свій освітній та кваліфікаційний рівень. При цьому витрати на навчання персоналу суттєво скорочуються, як і питома вага премій та надбавок за професійну майстерність у заробітній платі. Тобто зростання продуктивності праці відбувається переважно за рахунок підвищення інтенсифікації праці та норм виробітки на працівника. Це є негативним чинником, який призводить до виснаження трудового та інтелектуального потенціалу працівників, що на фоні доволі високого рівня плинності кадрів (18,6%) може у подальшому призвести до втрати підприємством своїх ринкових позицій та погіршення фінансових результатів.

На інших крупних підприємствах сфери зв'язку та інформатизації ситуація щодо стану розвитку інтелектуального потенціалу не набагато краща. Оператори мобільного та стаціонарного телефонного

зв'язку розвивають переважно професійні навички персоналу у власних тренінгових центрах, а система заохочення базується на показниках виконання плану. Творча ініціатива та інноваційні розробки не є базою для преміювання чи доплат.

Проведений аналіз та попередні дослідження [3] дозволяють виокремити чинники, що впливають на розвиток інтелектуального потенціалу підприємств (рис. 1).

Рис. 1. Чинники, що впливають на розвиток інтелектуального потенціалу підприємств

Як бачимо, на рівень та розвиток інтелектуального потенціалу підприємств впливає низка чинників, які вчинять різноспрямований вплив. Так, якщо інституціональні чинники формують передумови та можливості щодо розвинення інтелектуального потенціалу шляхом формування системи середньої та вищої освіти, законодавчої бази, охорони праці тощо, то особистісні чинники багато в чому нівелюють зусилля держави. Це підтверджується даними щодо розподілу витрат домогосподарств, динамікою випускників вишів та іншими показниками. Також складною є ситуація із внутрішньовиробничими чинниками. Основна маса великих підприємств сфери зв'язку та інформатизації приділяють незначну увагу розвитку інтелектуального потенціалу (оскільки ці процеси мають відтерміновану економічну результативність) та віддають перевагу короткостроковим вкладенням в підвищення кваліфікації працівників. Малі та середні підприємства взагалі зосереджені на власних поточних проблемах збереження мережі та абонентської бази. Це, безумовно, має сенс в сучасних складних економічних умовах, проте, не сприяє розвитку інтелектуального потенціалу підприємств не майбутні періоди.

Проблемними є і інфокомунікаційні чинники, зокрема, проблема цифрового розриву та доступності до навчальної та іншої інформації. Це обумовлено нерівномірністю розвинення мережі зв'язку по території країни. Так, за даними [11], забезпеченість населення фіксованим телефонним зв'язком у розрахунку на 100 жителів коливається від 10 телефонів (в Ужгороді) до 73 телефонів (в Одесі). Рівень доступу до мережі Інтернет в західних регіонах сягає позначки 22%, а південних та у столиці – понад 85 %. Такий розрив суттєво обмежує населення щодо доступу до інформаційних та освітніх ресурсів.

Задля запобігання погіршення цього становища та формування передумов для розвинення інтелектуального потенціалу необхідно, серед іншого, формування науково-обґрунтованого механізму впливу інтелектуального потенціалу на фінансові результати діяльності підприємства. Цей механізм повинен містити у собі інструменти розвитку інтелектуального потенціалу, а також методи оцінки рівня цього розвитку та впливу на загальну результативність діяльності підприємства. До інструментів розвитку інтелектуального потенціалу доцільно віднести:

– підвищення освітнього рівня та професійної компетентності;
– оптимізація мотиваційного середовища (як морального, так і матеріального);
– сприяння раціоналізаторській та винахідницької діяльності;
– розвиток емоційного інтелекту;
– заходи щодо омолодження кадрового складу;
– соціальна адаптація працівників тощо.

Щодо формування методів оцінки рівня розвитку інтелектуального потенціалу та його впливу на загальну результативність діяльності підприємства, то, на наш погляд, необхідно сформувати інтегральний показник, який буде базуватися на таких складових:

– рівень віддачі вкладень в розвиток інтелектуального потенціалу;

– рівень зміни продуктивності праці в залежності від зростання рівня освіти персоналу;

– рівень зростання фінансових результатів під впливом зміни раціоналізаторської та інноваційної активності персоналу;

– рівень скорочення плинності кадрів під впливом змін мотиваційного середовища;

– рівень підвищення швидкості прийняття рішень за рахунок удосконалення інформаційного забезпечення тощо.

Усі наведені складові інтегрального показника потребують формування відповідного методичного забезпечення та шкали трактування отриманих результатів.

Оскільки будь-які інвестиції (і інвестиції у розвиток інтелектуального потенціалу не виняток) повинні мати термін окупності, доцільно також сформувати науково-прикладний підхід до визначення цього терміну та його економічно-обґрунтованих значень. Ураховуючи, що інтелектуальні можливості працівників мають певні природні, розумові та інші обмеження, доцільним є також формування підходів щодо розрахунку стельового обсягу інвестицій у розвиток інтелектуального потенціалу конкретного підприємства, перевищення якого вже не призводить до зростання фінансових результатів.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Інтелектуальний потенціал та стан його розвитку відіграє вагомого значення для більшості підприємств, особливо тих, які працюють у високотехнологічних сферах діяльності. Розвиток інтелектуального потенціалу відбувається як шляхом само розвинення, так і шляхом інвестування підприємств у розвинення свого персоналу. Дослідження показали, що на сьогодні більш результативними є зусилля підприємств та держави щодо розвинення освітнього та інтелектуального рівня працюючих, ніж власні дії населення. При цьому, як свідчить практика, більшість підприємств зосереджують увагу на короткострокових інвестиціях у навчання персоналу необхідним поточним знанням та підвищенню кваліфікації. Цьому напрямку відповідає і мотиваційне середовище, яке базується переважно на стимулюванні виконання планових показників.

У підсумку роботі узагальнено чинники, що впливають на розвиток інтелектуального потенціалу підприємств та наведено прикладні інструменти його розвитку. Запропоновано складові інтегрального показника оцінки рівня розвитку інтелектуального потенціалу та його впливу на загальну результативність діяльності підприємства.

У подальших дослідженнях планується формування науково-методичних підходів до оцінки рівня розвитку інтелектуального потенціалу та шкали оцінки отриманих результатів у взаємозв’язку із загальною фінансовою результативністю діяльності підприємств.

Література

1. Бабосюк А.Л. О некоторых подходах к оценке интеллектуального капитала предприятия / А.Л. Бабосюк, В.Я. Тесля, А.А. Каргин, П.Ю. Ворханев // Зв’язок. – 2004. – № 8. – С. 25–27.

2. Грицуленко С. І. Інтелектуальний потенціал в інноваційній моделі розвитку оператора зв’язку : дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук : 08.00.04 «Економіка та управління (за видами економічної діяльності)» / Грицуленко Світлана Іванівна. – Одеса, 2007. – 228 с.

3. Мансуров Р. Е. Как оценить интеллектуальный капитал компании / Р. Е. Мансуров // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2011. – № 1. – С. 18–22.

4. Нестерова О. А. Оценка интеллектуального потенциала трудовых ресурсов : автореф. дис. на соискание ученой степени кан. экон. Наук : спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)» / Нестерова Оксана Анатольевна. – Томск, 2011. – 24 с.

5. Кравченко Л.А. Розвиток людського потенціалу в умовах трансформації соціально-трудових відносин: теоретичні аспекти / Л.А. Кравченко, А.А. Радько // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2015. – № 5. Т. 1. – С. 58–62.

6. Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020» : указ Президента України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5/2015

7. Цілі сталого розвитку 2016–2030 : матеріали засідання 70-ї сесії Генеральної Асамблеї ООН [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku

8. Князєва О.А. Особливості інтелектуального потенціалу підприємств сфери зв’язку та інформатизації / О.А. Князєва, М.В. Шамін // Економіка і суспільство. – 2016. – № 7. – С. 348–353.

9. Економічна статистика. Економічна діяльність // Інформаційне суспільство : офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua.

10. Основні показники фінансової діяльності УДППЗ «Укрпошта» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ukrposhta.ua/pro-pidpriyemstvo/richni-zviti

11. Офіційний сайт Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері зв'язку та інформатизації [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nkrz.gov.ua/uk/.

Надійшла 18.05.2017; рецензент: д. е. н. Орлов В. М.