

Новоїтенко І.В.
к.е.н. доцент кафедри прикладної економіки
Національний університету харчових технологій

Теоретико-методичні засади розвитку інтелектуальної складової трудового потенціалу підприємства

Постановка проблеми. В ХХІ ст. в умовах прискореного розвитку науки, техніки і технологій, глобалізації економічних процесів, доступності капіталу, широкого асортименту засобів і предметів праці конкурентні переваги підприємств формуються за рахунок ефективного використання професійних, творчих, комунікаційних та інших здібностей працівників, адже швидко реагувати на зміни зовнішнього середовища, розробляти і впроваджувати інноваційні проекти у всі сфери діяльності підприємства, ефективно управляти його виробничим потенціалом можна лише за наявності всебічно освічених, висококваліфікованих і мобільних працівників.

Оскільки науковцями недостатньо уваги приділено вирішенню питань щодо оцінки доцільності капіталовкладень в розвиток інтелектуальної складової трудового потенціалу та побудови ефективної системи мотивації до його розвитку, дослідження присвячені розв'язку наведених задач є надзвичайно актуальними і своєчасними.

Аналіз досліджень та публікацій проблеми. В світовій економічній літературі широко використовується поняття «інтелектуальний капітал», «інтелектуалізація праці», «інтелектуальна активність», «інтелектуальний потенціал» та ін.

Найбільш дослідженою категорією серед вище зазначених є «інтелектуальний капітал», яку в 1969 р. ввів в науковий обіг Д. Гелбрейт, а в 1991 р. детально і глибинно дослідив її сутність Т. Стюарт, зазначивши в статті «Сила інтелекту: як інтелектуальний капітал стає найбільш цінним активом Америки», що інтелектуальний капітал – це сума знань працівників компанії, використання яких дає конкурентну перевагу на ринку [1, с. 5].

В подальшому визначення інтелектуального капіталу уточнювалось переважно науковцями-практиками: Л. Едвінсон (представник компанії Скандіа (Scandia)) визначив його як знання, що можна конвертувати в вартість, а Л. Прусаку з компанії Ай-Бі-Ем (IBM) характеризував його як інтелектуальний матеріал, який формалізується, обробляється та використовується для підвищення вартості активів компанії.

Японські вчені, зокрема І. Нонака, внесли суттєві доповнення в існуючі визначення змістивши акцент в бік створення нового знання, інноваційного процесу з використанням так званих тацитних, тобто неявних знань.

Серед вітчизняних науковців початок наукових досліджень в сфері інтелектуалізації суспільства було закладено у 1970-1980 рр. академіком В. Глушковим спільно з Ю. Канигіним, які підкреслювали необхідність якісного зростання інтелектуального потенціалу та його практичне перетворення з метою утвердження прогресу [2, с. 96].

На думку науковця В.С. Ефремова, інтелектуальний капітал – це знання, якими володіє підприємство, виражені в зрозумілій формі, що легко передаються, а проф. О.Л. Гапоненко, – результат взаємодії працівників, працівників та інформаційних ресурсів, працівників та фізичного капіталу, особливістю якого є форма власності на нього: їм володіє не лише керівництво підприємством, але і його працівники [3].

На думку А. Василика, процеси інтелектуалізації праці передбачають формування та використання в процесі праці інтелектуальних можливостей та здібностей працівника, що передбачають застосування нестандартних інноваційних підходів і рішень у різних аспектах професійної діяльності, неперервного оновлення знань, гнучкості та адаптивності мислення, забезпечення ефективної взаємодії інтелектуальних можливостей людини з новими методами та засобами праці, з новою інформацією в нових організаційних умовах [4, с. 49].

Мета статті. На основі досліджень сутності інтелектуальної складової трудового потенціалу запропонувати методичний підхід до оцінки ефективності капіталовкладень в його розвиток та обґрунтувати доцільність функціонування системи мотивації його розвитку.

Виклад основного матеріалу. Розглядаючи трудовий потенціал на рівні підприємства, за ресурсним підходом, визначаємо його як синтез інтелектуальних, психофізіологічних, особистісних здібностей працівників підприємства, які видозмінюються в процесі праці і використовуються та/або можуть бути використані суб'єктом господарювання для досягнення цілей його діяльності [5].

Інтелектуальну складову трудового потенціалу підприємства пропонуємо визначати як сукупність знань, творчих і розумових здібностей працівників, які використовуються ними в процесі трудової діяльності для досягнення конкурентної переваги і особливого прояву набувають під час розробки і впровадженні інновацій.

Вагоме значення інтелектуальної складової потенціалу для функціонування підприємства підтверджується й тим, що останнім часом популяризуються судові

позови з приводу зловмисного переманювання висококваліфікованих фахівців серед підприємств із світовим ім'ям: американська торгова компанія Wall Mart подала в суд на Amazon.com, звинувативши її в зловмисному переманюванні фахівців, російський Альфа-банк ще в березні 2000 р. переманив команду передових фахівців по впровадженню Інтернет-трейдингової системи [3, с. 18].

Слід зазначити, що переманювання фахівців створює негативний імідж підприємству, а в ринкових умовах функціонування для суб'єктів господарювання важливим є не лише його діяльність, але й відносини з клієнтами, персоналом. В цьому аспекті ми погоджуємось з М.О. Шишкіною, яка стверджує, що результат діяльності підприємства визначається формулою:

Результат діяльності = Що Ви робите x Що Ви говорите [6, с. 88].

Знак добутку двох вище зазначених множників означає, що виготовляючи конкурентоспроможну продукцію без налагодження комунікаційних зв'язків із персоналом та покупцями, результат діяльності підприємства буде наближений до нуля, так само як і за умов функціонування ефективної комунікації, але виробництві неконкурентоспроможної продукції.

На основі результатів проведеного у 2000 р. дослідження П. Страссмана щодо аналізу вартості семи тисяч американських корпорацій (за даними їх фінансової звітності), було виявлено, що вартість інтелектуального капіталу підприємств в два рази перевищує вартість їх фізичного капіталу (активів), відображеного в бухгалтерській звітності [3, с. 25].

Стан інтелектуальної складової потенціалу підприємства можна охарактеризувати як розвиток або старіння, адже в умовах інноваційного розвитку економіки відсутність оновлення знань призводить до їх морального «зношення», знецінення. Під розвитком інтелектуального потенціалу пропонується розуміти постійне оновлення знань працівників, збагачення змістовності їх праці, опанування нових спеціальностей, підвищення рівня сприйнятливості та активності працівників до інноваційної діяльності. На основі цього, розвиток інтелектуальної складової потенціалу слід визнавати, якщо на підприємстві протягом чотирьох років підвищення кваліфікації працівників, проведення навчання, відвідування тренінгів призвели до активізації інноваційної діяльності, розробки і впровадження інноваційних проектів, які забезпечують підвищення ефективності діяльності підприємства.

Характеризувати стан інтелектуального трудового потенціалу як старіння можна в тому випадку, якщо інноваційна діяльність на підприємстві носить

випадковий характер, не спостерігається зміна якості праці внаслідок проходження навчання або перепідготовки працівників.

Доцільність класифікації трудового потенціалу за темпами розвитку його інтелектуальної складової підтверджується світовими тенденціями щодо прискорення темпів оновлення знань. Науковці відмічають, що на початку XXI ст. людські знання подвоюються кожні чотири роки, а за прогнозними оцінками після 2012 р. вони подвоюються ще швидше – кожен місяць, що потребує своєчасної відповідної підготовки працівників до швидкості засвоєння нових знань.

Структурування трудового потенціалу за темпами розвитку інтелектуального потенціалу пропонується проводити шляхом виокремлення працівників, які підвищують кваліфікацію, просуваються по кар'єрним сходинкам, висувають раціоналізаторські пропозиції або стають власниками прав на об'єкти промислової власності, відвідують тренінги:

- раз на два роки (прискорений розвиток знань);
- раз на 4 роки (стабільний розвиток);
- рідше ніж раз на 4 роки (уповільнений розвиток).

Крім необхідності розвитку трудового потенціалу, вітчизняні і західні науковці наголошують на проведенні оцінки економічної доцільності розвитку штатних працівників підприємства. Вони стверджують, що сучасне підприємство – це виробник не стільки продукції, скільки знань, результати діяльності якого є наслідком вдало вирішених завдань в сфері управління інтелектуальним потенціалом.

Ми погоджуємось з менеджером з розвитку бізнесу консалтингової компанії М. Шкильовим, що проблема більшості вітчизняних підприємств полягає не лише в оновленні основних засобів, але в необхідності комплексного підходу до її вирішення, адже впровадження сучасного устаткування, інновацій необхідно супроводжувати розвитком системи управління підприємством і розвитком його трудового потенціалу. В разі розвитку лише одного з перелічених активів, підприємство може не отримати очікуваний результат [7, с. 49].

Оскільки розвиток інтелектуальної складової потенціалу в більшості випадків потребує інвестицій, для оцінки економічної ефективності вкладення коштів у розвиток потенціалу пропонуємо використовувати метод дисконтування грошових потоків, який базується на переведенні очікуваних у майбутньому вигод від вкладення коштів у розвиток потенціалу до їх теперішньої вартості. Різниця теперішньої вартості очікуваних вигод від розвитку трудового потенціалу і суми інвестованого капіталу в навчання, підвищення кваліфікації, охорону здоров'я

становить чисту дисконтовану вартість (ЧДВ) інвестиційних вигод в розвиток трудового потенціалу. Якщо ЧДВ > 0, то інвестиції в розвиток трудового потенціалу є доцільними, в випадку ЧДВ < 0 – вкладення капіталу не відшкодуються його власнику і принесуть збитки, якщо ЧДВ = 0 – вартість інвестицій відшкодується, але власник не отримує вигоди (формула 1).

$$ЧДВ_{ТП} = -\sum_i^m \frac{(B_{підв.кваліф.} + B_{навчання} + B_{стимулювання} + B_{ох.здоров})}{(1+r)^i} + \sum_j^n \frac{ГП}{(1+r)^j} \quad (1)$$

де ЧДВ_{ТП} – чиста дисконтована вартість вигод в розвиток трудового потенціалу; $B_{підв. кваліф.}$ – витрати на підвищення кваліфікації, $B_{навч.}$ – витрати на навчання, $B_{стимулювання}$ – витрати на стимулювання персоналу, $B_{ох. здоров.}$ – витрати на охорону здоров'я; ГП – грошовий потік, що визначається приростом прибутку підприємства, отриманого внаслідок здійснення витрат на розвиток трудового потенціалу підприємства, r – банківська процентна ставка, m – кількість років протягом яких здійснюються капіталовкладення в розвиток інтелектуальної складової трудового потенціалу; n – кількість років протягом яких очікується отримувати приріст прибутку підприємства внаслідок інвестицій у розвиток.

Західні науковці, що займаються дослідженнями проблем управління знаннями Лейф Едвінсон, Майкл Мелоун, Карл Свейбі, Том Стюарт, Ані Брукінг й інші пропонують оцінювати інтелектуальний капітал підприємства використовуючи коефіцієнт Тобіна, який визначається співвідношенням ринкової вартості компанії до вартості її реальних активів (формула 2).

$$K_{Тобіна} = P_{рин.під-ва} / P_{актив.під-ва} \quad (2)$$

де $P_{ринкова}$ – ринкова вартість підприємства, $P_{активів}$ – вартість активів підприємства (основних засобів, оборотних коштів і нематеріальних активів).

Як зазначають російські науковці, автори книги «Інтелектуальний капітал – стратегічний потенціал організації» перевищення ринкової вартості підприємства над вартістю її активів означає, що талант персоналу, його потенціал, організаційна структура управління, менеджмент справедливо оцінені [3]. Ми погоджуємось з ними, але беручи до уваги низку факторів, що формують ринкову вартість підприємства, однак безпосередньо не пов'язані з характеристиками інтелектуального капіталу, використання коефіцієнта Тобіна ($K_{Тобіна}$) без застосування коригуючих коефіцієнтів для оцінки інтелектуальної складової немає підстав.

Вважаємо, що $K_{Тобіна}$ є оцінкою вартості реалізованих інтелектуальних можливостей працівників підприємства та його інтелектуального капіталу,

представленого базами та банками даних, патентами на винаходи та ін. нематеріальними активами, організаційною структурою управління, в той час як вартість інтелектуальної складової трудового потенціалу підприємства повинна оцінювати, крім реалізованих, потенційні вигоди від її використання у майбутньому.

Так, фахівці світової консалтингової фірми «Ернст енд Янг» («Ernst & Young»), визначаючи ринкову вартість підприємства, беруть до уваги вісім факторів, що не відображаються в стандартних бухгалтерських документах, але цікавлять західних потенційних інвесторів і безпосередньо впливають на значення коефіцієнта Тобіна. Серед запропонованих факторів визначають: якість менеджменту; результативність інноваційної діяльності; маркетингова позиція підприємства; корпоративна культура; політика оплати праці вищого менеджменту; якість комунікацій з інвесторами; якість продукції і послуг; ступінь задоволеності потреб споживачів.

В свою чергу, кожен із факторів розгортається в окремі показники, сума яких становить 39. Так, корпоративну культуру підприємства пропонують оцінювати такими індикаторами як: здатність залучати талановитих працівників, якість системи оплати праці, плинність персоналу, навички персоналу, тренінги і освіта [3, с. 28].

Дослідження причин укладання договорів купівлі-продажу всесвітньо відомих підприємств і вартості об'єкта угоди засвідчили, що різниця між ринковою вартістю і вартістю активів підприємства формується переважно за рахунок наступних чинників:

1. Конкурентних переваг, пов'язаних із збільшенням частки ринку (PepsiCo купує в 2007 р. «Сандору» за 679 млн. дол., що дозволило отримати 47% ринку соків, в той час як у найближчого конкурента Coca Cola (TM Rich, Nico, «Добрий») лише 5%) [8, с. 28].

2. Наявності налагодженої дистрибуційної мережі, територіальних переваг за місцем розташування (придбання Райффайзенбанком (RaiffeisenBank) банку «Аваль»).

3. Наявності бренду (Philip Morris придбала Kraft за 12,9 млрд. долл., $K_{Тобіна} = 10$; індійська Tata Motors придбала в 2008 р. у Ford Motor заводи Jaguar Land Rover за 1,5 млрд. дол..) [9, с. 12]; продаж в 2007 р. ВАТ «Росинка» інвестиційній групі Адвент Інтернешнл, $K_{Тобіна} = 12$ [10].

4. Наявності високо розвиненого інтелектуального потенціалу (придбання IBM в 1995 р. компанії Lotus за 3,5 млрд. дол., $K_{Тобіна} = 15$) [3, с. 24].

5. Лояльності споживачів до продукції, послуг підприємства (південноафриканська Naspers придбала 2,6% акцій провідного російського порталу Mail.ru за 26 млн. дол., $K_{Тобіна} = 15$) [9, с. 34].

Розглянуті приклади купівлі-продажу підприємств засвідчують, що головним формоутворюючим компонентом їх доданої вартості виступає один з п'яти чинників, але остаточною вартість об'єкта угоди була сформована з врахуванням оцінки всіх факторів.

Питому вагу кожного чинника, що формує ринкову вартість підприємства, в тому числі і частку, за вартісним виміром якої можна оцінити інтелектуальний потенціал, слід визначати окремо для кожного суб'єкта господарювання враховуючи особливості внутрішнього і зовнішнього середовища його функціонування.

Вважаємо необхідним підкреслити, що поряд з розвитком інтелектуальної складової трудового потенціалу працівників, слід приділяти увагу організації умов для їх практичної реалізації, адже людина може навчатися все життя і залишитися посереднім фахівцем в зв'язку з неможливістю реалізувати трудовий потенціал займаючи певну посаду, працюючи в умовах панування авторитарного стилю управління, несприятливого мотиваційного клімату, скрутного фінансового положення підприємства або обмеженості ресурсів для його реалізації. Для того щоб отримати в процесі навчання знання призвели до очікуваного економічного ефекту, необхідно як мінімум сформулювати ключові гіпотези щодо розвитку бізнес-процесів і відповідно до них визначити напрями професійного розвитку управлінців та фахівців.

Однією з особливостей управління інтелектуальною складовою трудового потенціалу підприємства є підтримання самомотивації працівників до більш повного використання трудового потенціалу, особливо інтелектуальної складової шляхом застосування системи стимулів адекватних мотивам працівників.

Система мотивації – це складна динамічна система, що приводиться в дію такими важелями як матеріальні і нематеріальні стимули з метою формування внутрішніх мотивів у працівників до визначеної цілями підприємства трудової поведінки.

Стимули – це блага (предмети, цінності), які можуть задовольнити потреби людини при виконанні певних дій. У межах підприємства стимулом є будь-який фактор (предмет, явище, процес), який детермінує (спонукає, направляє, підштовхує) трудову поведінку працівників. Стимулами можуть бути винагорода, просування по службі, адміністративна подяка, почуття обов'язку, відповідальність, страх, прагнення до самовираження тощо. Відмінність стимулів від мотивів полягає у тому, що стимули характеризують блага, а мотиви – внутрішні прагнення людини їх здобути. Тобто стимул перетворюється у мотив тільки тоді, коли він усвідомлений людиною, відповідає і задовольняє її потребу і спонукає до можливих дій. Стимул може

формувати багато різноманітних мотивів, а на формування одного мотиву можуть впливати декілька стимулів.

Як зазначає к.е.н. В. Черненко [11, с. 32], мотивація праці – надзвичайно важлива складова процесів формування і розвитку людини у сфері трудової діяльності, ефективності праці. Мотивація до розвитку інтелектуальної складової трудового потенціалу має певну специфіку, адже така праця передбачає прояв сукупності здібностей і рис характеру працівника: від креативності, самостійності, ініціативності, зацікавленості наукою до прагнень бути корисним, визнаним.

Творчі люди, які мають здібності до генерації ідей, потребують особливого ставлення: їх не можна змушувати працювати з дотриманням чіткого графіку роботи; при спілкуванні з ними потрібно уникати критики, суворого контролю за роботою.

Самотивацію до праці можна підтримувати не лише шляхом матеріального заохочення, але й надання зручного для працівника графіку роботи, поліпшення організації робочого місця, присвоєння почесних звань підприємства типу «інноватор року», «активіст року», «передовик підприємства», безкоштовне відвідування навчальних семінарів, тренінгів за обраною тематикою тощо.

Для того щоб система мотивації до розвитку інтелектуального потенціалу трудового колективу була дієвою, більшості українських підприємств необхідно скоротити демотивуючі фактори, серед яких: недоступність джерел нової інформації, відсутність матеріального стимулювання за інноваційні ідеї, раціоналізаторські пропозиції, несприятливий психологічний клімат в колективі, відсутність можливостей прояву ініціативи, самостійності, недосконалість законодавства в сфері захисту прав на інтелектуальну власність тощо.

Серед інструментів мотивації до розвитку інтелектуальної складової трудового потенціалу матеріальна винагорода може бути не на першому місці, але за умов відповідності заробітної плати працівників ринковій вартості реалізації їх трудового потенціалу. Для набуття тривалого характеру мотивації, на нашу думку, неможливо нехтувати матеріальним стимулюванням до підвищення інноваційної активності працівників. В якості таких стимулів може бути встановлений фіксований розмір винагороди за подання раціоналізаторських пропозицій, виплата відсотків від отриманого прибутку або економії витрат в разі впровадження поданих пропозицій тощо.

Висновки

Вкладаючи кошти в розвиток інтелектуальної складової трудового потенціалу працівників підприємства необхідно застосовувати комплексний підхід до оцінки

вигод, які отримає суб'єкт господарювання від розвитку і повноти реалізації здібностей працівників у майбутньому. Оскільки вищий рівень освіти та кваліфікації працівників, тривалий досвід роботи передбачає наявність більш глибоких та різноманітних знань, навичок у працівників, мотивація до їх здобуття та підвищення ефективності використання призведе до підвищення ефективності ведення господарської діяльності підприємства та зростання його ринкової вартості.

Провідну роль в забезпеченні ефективності розвитку трудового потенціалу працівників підприємства відіграють умови його реалізації, мотиваційна система та корпоративна культура підприємства. Враховуючи вище зазначене особливого значення набуває кваліфікація і знання фахівців по роботі з персоналом, адже акценти в їх діяльності повинні бути спрямовані не на залучення нових працівників і їх адаптацію, а на утримання існуючих, особливо тих, в розвиток трудового потенціалу яких були вкладені найбільші інвестиції.

Література

1. Stuart T.A. Intellectual Capital: The new Wealth of Organizations. – London, 1997. – 546 s.
2. Врублевський В.К. Україна: інтелект нації на межі століть / Врублевський В.К., Ворона В.М., Канигін Ю.М., Ксьонзенко В.П., Курас І.Ф. – Інститут соціології НАН України; Українське товариство «Інтелект нації». – К.: Інформаційно-вид. центр «Інтелект», 2000. – 165 с.
3. Интеллектуальный капитал – стратегический потенциал организации: Учебное пособие. Под ред. д.э.н. проф. Гапоненко А.Л., д.э.н. Орловой Т.М. – М.: Издательский Дом «Социальные отношения», 2003. – 184 с.
4. Василик А. Об'єктивні передумови та напрями інтелектуалізації праці в Україні // Україна: аспекти праці. – №7. – 2007. – С.48-51.
5. Новойтенко І.В. Ефективність використання трудового потенціалу підприємств хлібопекарської промисловості України: Дис. канд. екон. наук: 08.00.04. – Київ, 2008. –216 с.
6. Шишкина М.А. Паблик рилейшенз в системе социального управления. – СПб.: Изд-во С-Петербур. ун-та, 1999. – 243 с.
7. Карпенко М. Руководить на „пятерку” //Комп&ньон. – 2005. – №36. – С. 46-51.
8. Ценное приобретение // Комп&ньон. – 2008. – №1-2 (569-570). – С. 28
9. Николаева Т. Культурная продажа // Бізнес. – 2006. – №44 (719). – С. 74-77.
10. Пришутова А. Нечаянные киллеры // Комп&ньон. – 2006. – №6. – С. 16-18.

11. Черненко В. Інноваційна праця та мотиваційні основи її розвитку// Україна: аспекти праці. – 2007. – №6. – С. 30-34.