

Тельнов А.С., Попель С.А.

РОЛЬ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ В ІННОВАЦІЙНОМУ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Обґрунтовано роль інтелектуального капіталу як одного з основних складових елементів інноваційного розвитку підприємства. Досліджено структуру інтелектуального капіталу. Проаналізовано його структурні елементи на прикладі підприємств Хмельницької області.

Ключові слова: інтелектуальний капітал, людський капітал, споживчий капітал, технологічний капітал.

ВСТУП

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку світового господарства та в умовах посилення міжнародної конкуренції дедалі більшого значення набувають якісно нові джерела економічного розвитку підприємств, а саме ті, які спрямовані на реалізацію потенціалу працівників та їхніх інтелектуальних здібностей.

Саме в таких умовах актуальності набуває розвиток та ефективне використання інтелектуального капіталу підприємства. Потужний інтелектуальний капітал визначає конкурентоспроможність, стратегічні позиції та перспективи розвитку сучасного підприємства. До того ж збалансована та ефективна система управління інтелектуальним капіталом дозволяє підприємству своєчасно та адекватно реагувати як на поточну ринкову ситуацію, так і на глобальні процеси, які відбуваються на світовому ринку.

Важливу роль інтелектуальний капітал відіграє в інноваційному процесі, оскільки саме він акумулює наукові та професійно-технічні знання працівників, поєднує інтелектуальну працю та інтелектуальну власність, нагромаджений досвід, спілкування тощо.

Аналіз досліджень і публікацій. Дослідженням структурних елементів інтелектуального капіталу займалися чимало вітчизняних та зарубіжних учених, серед яких слід відзначити таких, як: О.Б. Бутнік-Сіверський, А. Л. Гапоненко, П.М. Цибульов, Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова, О. В. Кендюхов, С. М. Ілляшенко, А. А. Чухно, І. Л. Калюжний, Т. В. Калюжна, Р. А. Фатхутдінов, Л. І. Федулова, Н. І. Чухрай.

Проте на сьогоднішній день залишається багато дискусійних питань стосовно взаємозв'язку між структурними елементами інтелектуального капіталу, що вимагає проведення подальших досліджень.

© **Тельнов Анатолій Сергійович**, д.е.н., професор кафедри маркетингу Хмельницького національного університету, м. Хмельницький, тел. (067)3842212, e-mail: tas20@voliacable.com

Попель Сергій Анатолійович, молодший науковий співробітник Державного науково-дослідного інституту митної справи, м. Хмельницький, тел. (096)6751621, e-mail: popelsa89@gmail.com

Постановка завдання. Метою статті є вивчення структури і ролі інтелектуального капіталу як основної складової інноваційного розвитку підприємства.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Інноваційний потенціал – це складна соціально-економічна категорія, яка залежить від взаємодії технологічних укладів і персоналу підприємства у процесі вирішення завдань інноваційної діяльності та поєднує у собі інтелектуальний, кадровий, технологічний, фінансовий та інформаційний потенціали.

На сьогоднішній день інтелектуальний капітал є однією з основних складових інноваційного потенціалу підприємства. Останні дослідження у сфері інноваційного потенціалу свідчать про більш високу цінність інтелектуального капіталу порівняно з матеріальними ресурсами. Саме тому інтелектуальний розвиток є визначальним у процесі інноваційної діяльності і пріоритетним напрямом проведення наукових досліджень у контексті інноваційного розвитку підприємства.

Дослідженням структури інтелектуального капіталу останнім часом займалися чимало науковців. Так, А. Л. Гапоненко у своїх дослідженнях виділяє три основні елементи інтелектуального капіталу: людський, організаційний та споживчий капітали [1, с. 28].

О.Б. Бутнік-Сіверський вважає, що інтелектуальний капітал складається з двох складових: людського капіталу (зарплата, винагорода) та інтелектуальних активів (нематеріальних активів, щодо вартості об'єктів права інтелектуальної власності) [2].

Ю.В. Гава у своєму дослідженні відзначає, що основними структурними елементами інтелектуального капіталу є людський і технологічний [11, с. 30].

Деяко іншого підходу дотримується П. Цибульов, який вважає, що у структурі інтелектуального капіталу слід виділяти три складові: людський капітал, права на об'єкти інтелектуальної власності та структурний капітал [3, с. 53].

На думку Н. Л. Гавкалової і Н. С. Маркової, у структуру інтелектуального капіталу входять чотири складові, а саме: персональний капітал, технологічний капітал, клієнтський капітал, соціальний капітал [4, с.35].

Інше бачення має О.В. Кендюхов, який вважає, що інтелектуальний капітал складається з п'яти структурних елементів: персоніфікованого капіталу, техніко-технологічного капіталу, інфраструктурного капіталу, клієнтського капіталу, марочного капіталу [5, с. 30].

Також заслуговують на увагу складові підсистем та елементи інтелектуального капіталу, визначені С. М. Ілляшенком, до яких він відносить: людський, інтерфейсний та організаційний капітали [6, с. 19].

С.В. Хомич вважає, що в структурі інтелектуального капіталу слід розглядати три основні складові: людський, структурний і клієнтський капітали [10, с. 112].

А. А. Чухно виокремлює у структурі інтелектуального капіталу: людський та структурний [7, с. 53]. У подальших своїх дослідженнях він виділяє: людський капітал, технологічний капітал (або нематеріальні активи і технологічне забезпечення підприємства) та споживчий капітал (або споживча цінність).

Незважаючи на існування великої кількості підходів до визначення складу інтелектуального капіталу, всі вони підкреслюють його неоднорідність. Ми вважаємо, що найбільш повною і економічно-обґрунтованою є структура інтелектуального капіталу, визначена А. А. Чухно. Тому доцільно здійснити більш детальний аналіз складових інтелектуального капіталу.

Так, споживчий капітал – це канали збуту і розподілу продукції, зв'язки з клієнтами, система ділових стосунків з контрагентами, ліцензійні договори, опціонні угоди, ділова репутація та імідж підприємства, система комунікацій.

Технологічний капітал – це специфічний ресурс організації, який складається з таких видів нематеріальних ресурсів, як: товарні знаки, торгові марки (бренди), патенти на технологічні процеси, технічна документація, технічне ноу-хау,

запатентовані програмні забезпечення комп'ютерів, авторські права на програмні забезпечення, автоматизовані бази даних, промислові зразки, патенти на вироби, інженерні креслення.

На даний момент однією із найбільших проблем української економіки є те, що не приділяється потрібна увага розвитку технологічного капіталу, а на підприємствах, які все ж таки намагаються впроваджувати технологічні інновації, використовуються технологічні уклади нижчого рівня, що не дає їх змоги бути конкурентноздатними на міжнародному ринку. Так, у технологічно розвинених країнах в основному домінує п'ятий технологічний уклад, і з кожним роком збільшується відсоток підприємств, які намагаються використовувати шостий технологічний уклад. В Україні ж в основному розвивається лише четвертий технологічний уклад. Це говорить про те, що в Україні розвиваються в основному ресурсомі промисловості, що не дозволяє змагатися з технологічно розвиненими країнами за лідируючі позиції на міжнародному ринку.

Основною причиною такої незадовільної ситуації, яка склалася в економіці країни, в першу чергу є недостатня фінансова підтримка інноваційних досліджень державою (табл. 1).

Якщо проаналізувати дані Державної служби статистики України з 2005 року по 2012 рік, то можна побачити, що частка державного фінансування протягом усіх років залишалася досить незначною у загальній структурі і не перевищувала 4%. Хоча з 2005 року по 2008 рік спостерігалось зростання державних витрат на інноваційну діяльність, все ж вони не стали досить значними у загальному обсязі. Найбільшу ж частку у фінансуванні інноваційної діяльності українських підприємств протягом 2005–2012 рр. займають власні кошти цих підприємств (70–80%).

Таблиця 1. Розподіл загального обсягу витрат на інноваційну діяльність за джерелами фінансування, тис. грн.

Показник	Рік							
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Усього, у тому числі за рахунок коштів:	1619251,9	2137083,1	2573507,8	3000508,3	2005961,0	2541619,9	2731693,4	3079143,5
Власних	1451043,3	1876171,0	2001690,1	2301270,8	1617971,6	2334726,4	2376529,3	2183484,3
Держбюджету	16515,6	29191,5	78137,4	120213,6	80584,3	14790,7	86355,3	47405,4
Місцевих бюджетів	746,4	408,3	2228,7	5897,2	-	49,0	-	85,0
Позабюджетних фондів	-	-	120,0	-	-	-	-	25,4
Вітчизняних інвесторів	64721,7	24875,1	5847,8	168613,7	38,3	14456,8	6812,8	62795,3
Іноземних інвесторів	15159,8	11310,1	29863,7	60743,6	224,4	63786,3	13935,2	384306,9
Кредитів	68534,9	115014,8	125052,1	324440,9	47284,3	10205,0	31581,0	214443,4
Інших	2530,2	80112,3	330568,0	19328,5	-	103605,7	216479,8	186597,8

Джерело: [8]

Якщо розглядати інвестиції в розрізі технологічних укладів, то тут спостерігається така ситуація: близько 95% фінансових ресурсів направляється на розвиток технологій 3-го (60%) і 4-го (35%) укладів. Частка фінансування вищих технологічних укладів в економіці країни становить: 4% – для 5-го і 0,1% – для 6-го [9, с. 68-76].

Ключову ж роль у процесі формування інтелектуального капіталу відіграє людський капітал. Людський капітал - це сформовані або накопичені виробничі і загальнолюдські навички, здібності, наукові та професійно-технічні знання, запас здоров'я, мотивація, якими володіє і які використовує людина у процесі трудової діяльності.

Саме висококваліфіковані працівники займаються дослідженнями, в процесі яких створюють нові винаходи, ноу-хау, раціоналізаторські пропозиції, корисні моделі, промислові зразки. У

цьому контексті на підприємстві потрібно створити такі умови праці для працівників сфери інноваційної діяльності, які б найкраще задовольняли їх вимоги і стимулювали до продуктивної інноваційної праці. Більшість вітчизняних керівників ще не усвідомили роль персоналу в інноваційному підприємстві, що і зумовлює низький рівень розвитку вітчизняної промисловості.

Для прикладу проаналізуємо стан інтелектуального капіталу машинобудівних підприємств Хмельниччини. Як об'єкт дослідження нами було обрано три найбільші машинобудівні підприємства, а саме: ДП «Новатор», ПАТ «Темп», ПАТ «Укрелектроапарат».

У першу чергу слід проаналізувати динаміку чисельності персоналу, професійно-кваліфікаційний і віковий склад працівників підприємств (табл. 2).

Таблиця 2. Професійно-кваліфікаційний і віковий склад персоналу підприємств

Роки	Середньооблікова чисельність працівників, чол.	Склад робітників за освітнім рівнем		Кількість працюючих у віці, роки			
		Неповна та базова вища освіта	Повна вища освіта	15-34	35-50	51-55	55-59
ДП «Новатор»							
2008	1888	394	328	238 (12,6%)	824 (43,7%)	409 (21,6%)	417 (22,1)
2009	1724	344	311	237 (13,7%)	755 (43,8%)	375 (21,8%)	357 (20,7%)
2010	1621	309	293	265 (16,3%)	694 (42,8%)	350 (21,6%)	312 (19,2%)
2011	1720	324	324	383 (22,3%)	685 (39,8%)	329 (19,1%)	323 (18,8%)
2012	1720	332	342	436 (25,3%)	762 (44,3%)	348 (20,2%)	174 (10,1%)
ПАТ «Темп»							
2008	203	34	50	32 (15,8%)	86 (42,4%)	37 (18,2%)	48 (23,6%)
2009	172	22	33	12 (7%)	88 (51,1%)	35 (20,3%)	37 (21,5%)
2010	181	27	42	33 (18,2%)	72 (39,8%)	40 (22,1%)	36 (19,9%)
2011	204	30	57	47 (23%)	86 (42,2%)	33 (16,2%)	38 (18,6%)
2012	169	22	48	38 (22,5%)	75 (44,4%)	24 (14,2)	31 (18,3%)
ПАТ «Укрелектроапарат»							
2008	1781	313	358	576 (32,3%)	671 (37,7%)	321 (18%)	213 (12%)
2009	1565	246	308	420 (26,8%)	729 (46,6%)	267 (17,1%)	149 (9,5%)
2010	1217	212	252	389 (32%)	542 (44,5%)	209 (17,2%)	77 (6,3%)
2011	1073	198	246	354 (33%)	479 (44,6%)	176 (16,4%)	64 (6%)
2012	978	176	224	332 (34%)	446 (45,6%)	141 (14,4%)	59 (6%)

Джерело: розраховано автором на основі звітності підприємств

З даних, наведених у табл. 2, видно, що показник кількості працівників протягом досліджуваного періоду продемонстрував тенденцію до скорочення на всіх підприємствах. Так, скорочення кількості персоналу на ДП «Новатор» становило 8,9% (168 чол.), на ПАТ «Темп» - 16,7% (34 чол.). Найбільш значне скорочення спостерігалось на ПАТ «Укрелектроапарат» - 45% (803 чол.). Причиною стрімкого скорочення працівників протягом досліджуваного періоду стала фінансово-економічна криза.

Однією з найбільш важливих якісних характеристик інтелектуального капіталу є освітній рівень. На сьогоднішній день існують досить серйозні проблеми у сфері підготовки висококваліфікованих кадрів, які передусім зумовлені тим, що сучасна

система освіти не повною мірою відповідає соціально-економічним потребам суспільства та рівню розвитку виробництва.

Фактом, що підтверджує, є стан освітнього рівня працівників досліджуваних підприємств. На ДП «Новатор» неповну та базову вищу освіту мають 19-21% працівників, повну вищу освіту - 17-20%, на ПАТ «Темп» неповну та базову вищу освіту 12-15% працівників, повну вищу 19-28%, на ПАТ «Укрелектроапарат» неповну та базову вищу освіту мають 15-18% працівників, повну вищу 20-23%.

На особливу увагу також заслуговує вікова структура персоналу машинобудівних підприємств. Так, найбільшу частку в структурі персоналу займає вікова група 35-50 років, питома частка якої коливається на підприємствах в межах 40-50%. Інші

вікові групи за питомою вагою є приблизно рівними і становлять 15-30% кожна.

Машинобудівним підприємствам, які займаються інноваційною діяльністю, слід звернути увагу на підготовку висококваліфікованого персоналу, оскільки на сьогоднішній день технології розвиваються значно швидше, ніж персонал. Скорочення розриву в розвитку технологій і персоналу можна досягнути шляхом професійного розвитку останнього. Розвиток персоналу є першоосновою ефективною інноваційної діяльності підприємства, оскільки саме працівник у процесі своєї професійної діяльності створює і реалізовує

інноваційні продукти, розробки, раціоналізаторські рішення.

Тому необхідно більш детально проаналізувати стан розвитку персоналу на машинобудівних підприємствах Хмельницького регіону (табл. 3).

Як бачимо з даних табл. 3, протягом досліджуваного періоду на ДП «Новатор» кількість працівників, які пройшли підвищення кваліфікації чи яких було навчено новим професіям, значно зростає. Так, у 2008 році на підприємстві було навчено новим професіям 27 працівників, а у 2012 році – 206 чол. (зростання склало 763 %), підвищили кваліфікацію 68 працівників у 2008 році, а у 2012 році 86 чол. (зростання становить 126,5%).

Таблиця 3. Перепідготовка і підвищення кваліфікації персоналу, осіб

Рік	Навчено новим професіям			Навчено новим професіям керівників, фахівців	Підвищили кваліфікацію:		
	Всього	У т.ч.			Всього	У т.ч.	
		безпосередньо на виробництві	у навч. закладах			безпосередньо на виробництві	у навч. закладах
ДП «Новатор»							
2008	27	20 (74,1 %)	7 (25,9%)	-	68	44 (64,7 %)	24 (35,3%)
2009	15	13 (86,7%)	2 (13,3%)	-	41	29 (70,7 %)	12 (29,3%)
2010	36	35 (97,2)	1 (2,8%)	-	27	15 (55,6%)	12 (44,4%)
2011	160	159 (99,4%)	1 (0,6%)	-	29	18 (62,1%)	11 (37,9%)
2012	206	199 (96,6%)	7 (3,4%)	-	86	67 (77,9%)	19 (22,1 %)
ПАТ «Темп»							
2008	3	1 (33,3%)	2 (66,7)	-	-	-	-
2009	-	-	-	-	4	4 (100%)	-
2010	-	-	-	-	7	7 (100%)	-
2011	-	-	-	-	6	6 (100%)	-
2012	7	-	7 (100%)	-	4	4 (100%)	-
ПАТ «Укрелектроапарат»							
2008	194	183 (94,3%)	11 (5,7%)	-	54	38 (70,4%)	16 (29,6%)
2009	172	165 (95,3%)	7 (4,7%)	-	48	33 (68,8%)	15 (31,2%)
2010	115	112 (97,4%)	3 (2,6%)	-	35	26 (74,3%)	9 (25,7%)
2011	87	87 (100%)	-	-	23	15 (65,2%)	8 (34,8%)
2012	56	56 (100%)	-	-	16	11 (68,8%)	5 (31,2 %)

Джерело: розраховано автором на основі звітності підприємств

На ПАТ «Укрелектроапарат» склалася протилежна ситуація. З кожним роком кількість працівників, які підвищили кваліфікацію або яких було навчено новим професіям, скорочується. Кількість працівників, яких було навчено новим професіям, зменшилася з 194 чол. у 2008 році до 56 чол. у 2012 році. Кількість працівників, які підвищили свою кваліфікацію, зменшилася з 54 чол. у 2008 році до 16 чол. у 2012 році.

Найгірша ж ситуація спостерігається на ПАТ «Темп». Діяльність із навчання нових професій персоналу проводилася лише у 2008 р. (3 чол.) і 2012 р. (7 чол.). Також досить незначною є кількість працівників, які підвищували свою кваліфікацію. Цей показник у 2009 році становив 4 чол., у 2010 р. – 7 чол., 2011 р. – 6 чол. і у 2012 р. – 4 чол. Причому підвищення кваліфікації здійснювалося винятково на виробництві.

ВИСНОВКИ

Таким чином, інтелектуальний капітал є складною соціально-економічною категорією, яка утворюється із взаємодії трьох структурних елементів, а саме: людського капіталу, структурного капіталу і споживчого капіталу. Ключову роль у процесі формування інтелектуального капіталу відіграє людський капітал, адже саме висококваліфіковані працівники в процесі своєї професійної діяльності створюють інноваційні продукти.

Однак аналіз стану машинобудівних підприємств Хмельниччини показує, що існує гостра необхідність у розробленні плану заходів для кожного з них, який буде направлений на збереження і нарощення інтелектуального капіталу. На нашу думку, в першу чергу заходи повинні спрямовуватись на підвищення професійно-кваліфікаційного рівня персоналу.

◆
ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ
◆

1. Гапоненко А.Л. Управление знаниями. Как превратить знания в капитал / А. Л. Гапоненко, Т. М. Орлова. — М. : Эксмо, 2008. — 400 с.
2. Бутнік-Сіверський О.Б. Національна політика розвитку інтелектуального капіталу з позиції глобалізації економіки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ipdo.kiev.ua/files/articles/butnik-siverskiy-national_development_intellect_capital.doc
3. Цибульов П.М. Кількісна оцінка інтелекту / П.М. Цибульов // Інтелектуальна власність. - 2004. - №12. – С. 51-56.
4. Гавкалова Н.Л. Формування та використання інтелектуального капіталу: наукове видання / Н.Л.Гавкалова, Н.С. Маркова. – Харків: Вид-во ХНЕУ, 2006. – 252 с.
5. Кендюхов О.В. Гносеологія інтелектуального капіталу / О.В. Кендюхов // Економіка України. – 2003. – №4. – С. 28-34.
6. Ілляшенко С. М. Сутність, структура і методичні основи оцінки інтелектуального капіталу підприємства / С.М. Ілляшенко // Економіка України. – 2008. – №11. – С.16-26.
7. Чухно А.А. Інтелектуальний капітал: сутність, форми і закономірності розвитку / А.А. Чухно // Економіка України. – 2002. – № 11. – С. 48–55.
8. Статистичний збірник: Наукова та інноваційна діяльність в Україні за 2012 р. / Державна служба статистики України: відп. за вип. І.В. Калачева. – К.: Вид-во ДП „Інформаційно-видавничий центр Держстату України”, 2013. – 287с.
9. Гвоздецький В. Д. Оцінка сучасних моделей, концепцій, стратегій та перспектив розвитку інноваційної сфери країн світу: завдання для України / В.Д.Гвоздецький, Б.І.Валуєв, О.О.Кошесев, Т.Копич // Міжнародна економіка та менеджмент. - 2012. - №5. – С. 68-76.
10. Хомич С.В. Особливості структури інтелектуального капіталу / С.В. Хомич // Економічний простір: збірник наукових праць. – 2011. - №53. – С. 109-118.
11. Гава Ю.В. Структура інтелектуального капіталу / Ю.В. Гава // Науково-технічна інформація. – 2006.– №3(29). – С. 29-32.

Одержано 15.04.2014 р.