

ТРАНСФОРМАЦІЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ТА ІННОВАЦІЙНИЙ ПРОДУКТ

В статті проаналізовано закономірності й тенденції соціально-економічного механізму трансформації трудового потенціалу вітчизняних підприємств в інтелектуальний капітал та інноваційний продукт. Визначено основні напрями його розвитку в умовах адаптації до впливу зовнішніх та внутрішніх змін в сучасному ринковому просторі.

Ключові слова: трудовий потенціал, інтелектуальний потенціал, інтелектуальний капітал, інновації, інноваційна діяльність, інноваційний продукт.

Постановка проблеми. У світовому господарстві формується новий погляд на фактори економічного зростання. Досвід розвинених країн показав, що основа стійкого економічного зростання забезпечується рівнем розвитку й динамізмом інноваційної сфери і відбувається на базі використання знань та інновацій як найважливіших економічних ресурсів. Саме інновації призводять до формування нових галузей і виробництв, а ініціатором їх є творчість людини-новатора.

Активізація людського фактора і прискорення науково-технічного прогресу – це взаємозалежні проблеми збалансованості та динамічного інноваційного розвитку факторів виробництва. Сучасні технології мають ряд особливостей: вони вузько спеціалізовані, швидко застарівають, вимагають постійного удосконалювання, їх неможливо впровадити без ефективного використання трудового потенціалу та інтелектуального капіталу, тобто без людини – носія ноу-хау.

Світовий досвід економічного розвитку свідчить, що на сучасному етапі інноваційним технологіям немає альтернативи. На межі ХХ-ХХІ століть прискорилися зміни в технології, структурі, масштабах, територіальному розміщенні та організації промислового виробництва, а також у взаємозв'язку цих факторів. Господарючі суб'єкти сприймають інновації як засіб прискореного економічного зростання, збільшення прибутків і завоювання більш місткого сегменту ринку. Ось чому вітчизняні підприємства не можуть стояти осторонь від цих процесів, адже їх дослідження з позиції світового досвіду, розв'язання існуючих проблем сприятиме визначенню шляхів реалізації інноваційної політики України з урахуванням специфіки функціонування суб'єктів підприємницької діяльності в сучасних умовах господарювання. Сьогодні ж вчених та практиків турбує тенденція до технологічного відставання України порівняно з іншими розвиненими країнами. Понад 90% продукції, яка виробляється промисловістю України, не має сучасного рівня науково-технічного забезпечення. Частка України у світовому обсязі торгівлі наукомісткою продукцією, за оцінками експертів, залишається дуже низькою.

В Україні, на жаль, керівники та власники багатьох підприємств не достатньо звертають увагу на ефективне використання трудового потенціалу, не завжди визнають людину як об'єкта капітальних вкладень, об'єкта економічної діяльності. У вітчизняних підприємств не достатнє розуміння того, що капітальні вкладення в людину є такими ж прибутковими, як і інвестиції у будь-який інший фактор виробництва, а в інноваційній сфері навіть в кілька разів більше. Тому не дивно, що в інноваційній сфері України спостерігаються негативні процеси, характерні в цілому для економіки країни. Інноваційна сфера не стала привабливою для керівників, власників та персоналу підприємств.

Лише прискорений розвиток інноваційних процесів, який базується на ефективному використанні трудового та науково-технічного потенціалу, є основним чинником економічного зростання суб'єктів господарювання і країни в цілому.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Термін "потенціал" (від лат. *potentia*) означає "приховані можливості, потужність, силу". Цей термін означає наявність у будь-кого (людини, підприємства, галузі, суспільства) можливостей або здібностей у певних сферах діяльності.

На початку 60-х років до наукового обігу увійшов термін "трудоий потенціал". Це було викликано необхідністю трансформації традиційних поглядів на роль і місце людини у процесі виробництва при постійному розвитку НТП та характером демографічного процесу, якому притаманне поступове зниження частки населення у працездатному віці. Введення поняття "трудоий потенціал" спричинило необхідність перегляду поглядів на значення у виробничому процесі людини, визнання ролі інтелектуального потенціалу та інтелектуального капіталу, накопиченого безпосередньо на підприємстві і в суспільстві в цілому.

На сьогодні у вітчизняній науці відсутній однозначний підхід до розуміння економічної категорії "трудоий потенціал". Визначення, запропоновані науковцями, мають суперечливий характер.

Д.П. Богиня та О.А. Грیشнова вважають, що трудоий потенціал – це інтегральна оцінка кількісних та якісних характеристик економічно активного населення [1]. Р.П. Колосова відмічає, що трудоий потенціал - це трудоий ресурс в якісному вимірі [2]. В.С. Васильченко вказаному терміну дає більш широке визначення: трудоий потенціал є наявною і можливою в майбутньому кількістю та якістю праці, якою володіє суспільство, колектив організації, індивід за даного рівня розвитку науки і техніки, яка визначається чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем [3]. О.С. Федонін, І.М. Рєпіна та О.І. Олексюк розглядають трудоий потенціал як існуючі сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства.

Л.А. Янковська визначає трудоий потенціал підприємства як можливості його працівників за певних умов забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів: технічних, матеріальних, енергетичних, трудових, фінансових. Тобто, поняття трудового потенціалу (і його розвитку) містить у собі не тільки освітній і кваліфікаційний рівні працівників, а й ту частину працівників, які впроваджують новітні досягнення НТП. Вона вважає, що трудоий потенціал стає реальною матеріальною силою тоді, коли він втілюється в нову техніку та технологію [4].

В економічній енциклопедії категорія "трудоий потенціал" формулюється як "наявна та передбачена в майбутньому кількість та якість праці, яким володіє суспільство (трудоий колектив) при даному рівні розвитку науки та техніки, який визначається чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем тощо" [5].

В.В. Онікієнко вважає, що трудоий потенціал становить сукупність працездатного населення, яке має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку, застосовує працю в народному господарстві з урахуванням їх технологічної та технічної оснащеності [6].

М.І. Долішній систематизував різні визначення поняття "трудоий потенціал", наполягаючи на тому, що спроби ототожнити трудоий потенціал з трудовими ресурсами або інтерпретувати його як один з елементів продуктивних сил є недостатньо обґрунтованими. Стосовно структури трудового потенціалу, то вона включає такі компоненти: демографічну, медико-біологічну, освітню, професійно-кваліфікаційну, моральну. При цьому виділяються такі рівні формування якості трудового потенціалу: загальнодержавний, регіональний (галузевий) та індивідуальний [7].

Б.М. Генкін трудоий потенціал розуміє як трудоий потенціал людини, тому він розглядає його як часткове поняття в системі категорій "потенціал людини", "робоча сила", "людський капітал", "трудоий потенціал". Б.М. Генкін запропонував ієрархію вказаних категорій (рис. 1).

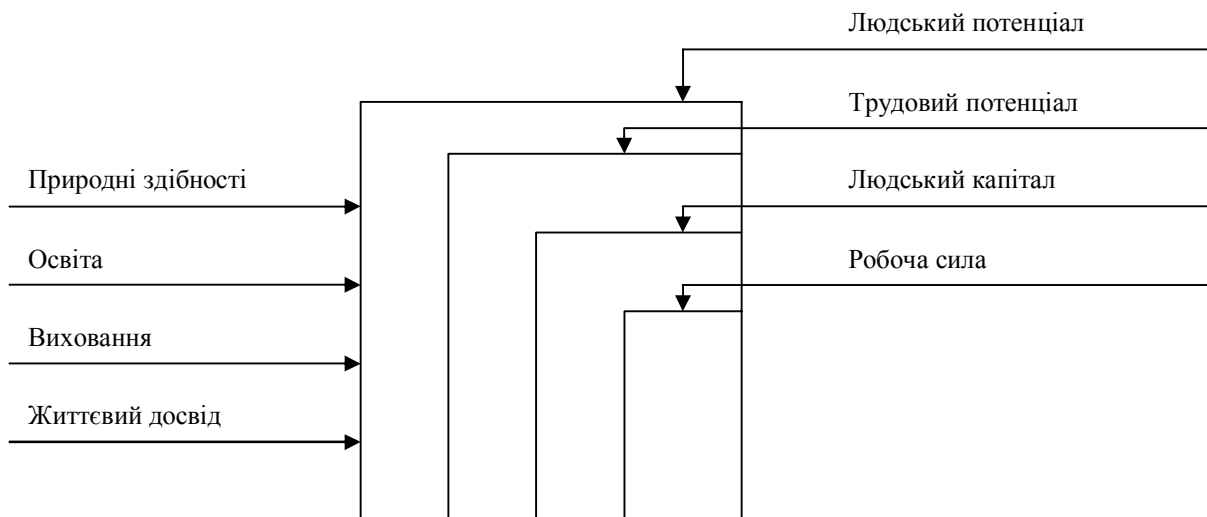


Рис. 1. Співвідношення понять "людський потенціал", "трудовий потенціал", "людський капітал", "робоча сила"

Згідно із цим підходом він відмічає, що трудовий потенціал людини є частиною його потенціалу як особистості, щодо індивіда, то трудовий потенціал – це частина потенціалу людини, який формується на основі природних даних (здібностей), освіти, виховання та життєвого досвіду.

В основі цієї ієрархії – категорія "робоча сила", що розглядається як здатність людини до праці на ринку. Далі – людський капітал як сукупність якостей, які визначають продуктивність та дохід. Далі – трудовий потенціал як кількісний та якісний критерій трудової діяльності. Завершує ієрархію людський потенціал, який включає всі можливості людини здійснювати будь-які дії, виявляти будь-яку активність. При цьому вплив на формування перелічених складових людського потенціалу здійснюють природні здібності, освіта, виховання та життєвий досвід. Трудовий потенціал він характеризує як сукупність таких компонентів, як здоров'я, моральність і вміння працювати в колективі; творчий потенціал; активність; організованість; освіта; професіоналізм; ресурси робочого часу [8].

В.В. Адамчук, О.В. Романов, М.Є. Сорокіна дотримуються погляду, що трудовий потенціал – це гранична величина можливої участі працюючих у виробництві з урахуванням їх психологічних особливостей, рівня професійних знань і накопиченого досвіду. Вони розрізняють трудовий потенціал підприємства і трудовий потенціал суспільства, пропонуючи систему показників трудового потенціалу на різних рівнях.

О.С. Панкратов вважає, що "трудовий потенціал" – це можливість суспільства використовувати живу працю у просторі та часі [7].

Б.А. Райзберг та Л.Ш. Лозовський розглядають трудовий потенціал як наявні на даний час і перспективні трудові можливості (країни, регіону, підприємства), що характеризуються чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем, іншими якісними характеристиками [9].

І.О. Джаїн під трудовим потенціалом розуміє сукупні здібності економічно активного населення даної території забезпечити виробництво споживчих вартостей, які відповідають потребам суспільства на даному етапі його розвитку в конкретних соціально-економічних та науково-технічних умовах [10].

В.І. Лишиленко, Н.О. Остролуцький та К.І. Якуба вважають, що трудовий потенціал являє собою запаси праці відповідної кількості і якості, які є в розпорядженні галузі. Він залежить від загальної чисельності трудових ресурсів, їх складу за статтю, віком, рівнем освіти, кваліфікації, територіальної і професійної мобільності, а також трудової активності [11].

О.А. Грішнова підкреслює, що трудовий потенціал є вихідною категорією для вивчення людського капіталу, виявом цілісного, інтегрального підходу до людини [12].

Різні тлумачення поняття "трудовий потенціал", наведені в економічній літературі, зумовлені визнанням важливості трудового потенціалу у забезпеченні ефективного функціонування підприємства, розвитку людського фактору. Переважна більшість авторів наголошує на необхідності врахування при оцінці процесу виробництва не лише кількісної сторони забезпечення його трудовими ресурсами, але й їх якісні параметри соціального та економічного характеру, передусім освіти, професійно-кваліфікаційної підготовки, стану здоров'я, фізичного розвитку, психологічних особливостей людини та ін. Однак, трудовий потенціал людини визначається не стільки переліком та кількістю окремих її якостей, скільки раціональністю їх поєднання.

Дослідженням методологічних, методичних та прикладних питань даної проблеми займаються також такі вчені як Абдурахманов К.Х., Божко Е.А., Гавва В.Н., Гриненко А.М., Злупко С. М., Керб Л.П., Краснокутська Н.С., Лібанова Е.М., Мандибуря В. О., Петрова І. Л., Пирожков С.І., Сіденко С., Чухно А. А. та інші.

Питаннями теоретичних розробок концепції інтелектуального капіталу займалися такі видатні у світі вчені як Г. Беккер, Д. Белл, М. Кастельс, Р. Райх, Р. Інглегарт, Т. Сакайя, Т. Стюарт, Б. Лев, М. Мелоун, П. Пільцер, О. Тоффлер, Л. Туроу, С. Хантінгтон, Ф. Фукуяма, Л. Едвінссон, Т. Шульц та інші.

Проблеми формування та розвитку інтелектуального капіталу в трансформаційній економіці розглядалися у працях Л. Абалкіна, О. Антипіної, Д. Богині, О. Бутніка-Сіверського, В. Ворони, В. Врублевського, В. Гейця, А. Гриценка, О. Грішної, Б. Гунського, М. Гуревичова, В. Іноземцева, Г. Задорожного, Ю. Канигіна, О. Кендюхова, П. Крайнева, Є. Марчука, О. Марченко, О. Мороз, Ю. Панченко, О. Підпригори, Ю. Саєнка, В. Хорошковського, А. Чухно та інших учених.

Інтелектуальний капітал розглядається як накопичена у процесі інтелектуальної діяльності сукупність знань, досвіду, навичок, творчості, здібностей, взаємовідносин, що мають економічну цінність і використовуються у процесі виробництва та обміну з метою отримання доходу.

Незважаючи на достатню кількість публікацій, дослідження сучасних проблем та пошук оптимальних напрямів формування, збереження, розвитку й використання трудового потенціалу та інтелектуального капіталу залишається актуальним.

Формулювання цілей статті. Метою дослідження є аналіз механізму та можливостей трансформації трудового потенціалу вітчизняних підприємств в інтелектуальний капітал й інноваційний продукт та визначення основних напрямів його розвитку в умовах адаптації до внутрішніх змін та впливу зовнішнього оточення в нестабільному ринковому середовищі.

Виклад основного матеріалу дослідження. В умовах розвитку сучасної економіки України більшість керівників недооцінюють значення трудового та інтелектуального потенціалу в господарській діяльності своїх підприємств та уникають такого шляху розвитку як інноваційна діяльність. Відповідно до Закону України "Про інноваційну діяльність", інновації – це новостворені (застосовані) і (або) вдосконалені конкурентоздатні технології, продукти або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного та іншого характеру, що суттєво поліпшують структуру та якість виробництва і (або) соціальної сфери, а інноваційна діяльність – це діяльність, спрямована на використання й комерціалізацію результатів наукових досліджень та розробок і зумовлює випуск на ринок нових конкурентоспроможних товарів та послуг.

Ефективне використання трудового потенціалу у виробничому процесі, його трансформація в інтелектуальний капітал та інноваційний продукт через певний механізм позитивно впливає на економіку підприємства, галузі та країни (рис. 2).



Рис. 2. Загальна модель впливу трудового та інтелектуального потенціалу на економіку підприємства (галузі, країни)

Актуальність питання обумовлена тим, що при стрімкому зростанні глобальної конкуренції, заснованої на створенні наукомістких продуктів, інтелектуальний та трудовий потенціали стають ключовим ресурсом розвитку. Як показує практика, в умовах кризи та в посткризовий період інтелектуальна діяльність, спеціальні знання та комунікації стають факторами запровадження нових управлінських технологій, створення додаткової вартості, конкурентоспроможності, ефективності виробництва. Ті структури на світовому ринку, які мають можливість здобувати і реалізовувати нові знання, створювати нові технології і використовувати їх в практичній діяльності, отримують високі, а іноді і надвисокі прибутки.

При дослідженні інтелектуального капіталу України з метою активізації інноваційної діяльності потрібно виявити, яка частина сукупного кадрового капіталу зайнята в інноваційному виробництві. Перш за все, до інноваційного виробництва віднесемо всіх тих, хто займається науковою та науково-технічною роботою. Таким чином, розрахуємо індекс кадрової інтелектуалізації економіки України шляхом ділення кадрового капіталу, зайнятого науковою та науково-технічною діяльністю на сукупний кадровий капітал країни.

Дані таблиці 1 вказують на те, що, на жаль, незначна частка усього кадрового капіталу зайнята науковою та науково-технічною роботою. До того ж, за останні роки інтелектуальні ресурси України ще зазнали певної руйнації. Індекс кадрової інтелектуалізації економіки спадає, що є негативним явищем. Має місце втрата кадрового потенціалу, що відкидає нашу науку далеко назад. Варто зауважити, що втрата інтелектуально налаштованої частини кадрового капіталу української економіки відбувається на фоні збільшення сукупного кадрового капіталу.

Зацікавленість в інновації обумовлюється тим, що приріст обсягів реалізації продукції та доходів має місце на тих підприємствах, які впроваджують інновації. Підштовхує до цього прагнення підприємств своєчасно виявляти тенденції розвитку ринку і просувати на ньому нові високоякісні товари, орієнтовані на задоволення сучасних, а також майбутніх потреб і бажань споживачів.

Таблиця 1

Індекс кадрової інтелектуалізації економіки України

Роки	Чисельність фахівців, які виконують наукові і науково-технічні роботи, осіб	Зайняте населення від 15 до 70 років в середньому, тис. осіб	Зайняте населення від 15 до 70 років в середньому, осіб	Індекс кадрової інтелектуалізації економіки України
1	2	3	4	5
2000	120773	20175,0	20175000	0,0059
2001	113341	19971,5	19971500	0,0057
2002	106603	20091,2	20091200	0,0053
2003	104841	20163,3	20163300	0,0051
2004	106603	20295,7	20295700	0,0052
2005	105512	20680,0	20680000	0,0051
2006	100245	20730,4	20730400	0,0048
2007	96820	20904,7	20904700	0,0046
2008	94100	20972,3	20972300	0,0045

В основу інноваційної діяльності покладено інноваційну політику, що здійснюється на рівні держави (макрорівні) або на рівні підприємств (мікрорівні).

Але неефективна науково-технічна, науково-технологічна, промислова та інноваційна політика держави обумовили глибину рецесії в економіці України в період глобальної фінансово-економічної кризи. Динаміка впровадження інновацій на вітчизняних промислових підприємствах наведена в таблиці 2.

Таблиця 2

Впровадження інновацій на промислових підприємствах України

	Питома вага підприємств, що впроваджували інновації, %	Впроваджено нових технологічних процесів, процесів	У т.ч. маловідходні, ресурсозбе-рігаючі	Освоєно виробництво нових видів продукції, найменувань	З них нові види техніки	Питома вага реалізованої інноваційної продукції в обсязі промислової, %
1	2	3	4	5	6	7
2001	14,3	1421	469	19484	610	6,8
2002	14,6	1142	430	22847	520	7,0
2003	11,5	1482	606	7416	710	5,6
2004	10,0	1727	645	3978	769	5,8
2005	8,2	1808	690	3152	657	6,5
2006	10,0	1145	424	2408	786	6,7
2007	11,5	1419	634	2526	881	6,7
2008	10,8	1647	680	2446	758	5,9

Дослідження інноваційної діяльності Житомирського регіону свідчить, що обсяг реалізованої інноваційної продукції в 2008 р. склав 201,8 млн. грн., що на 24,4 млн. грн., або на 10,8% менше, ніж у 2007 р. (табл. 3, рис. 3).

Таблиця 3

Обсяги реалізованої інноваційної продукції у 2007–2008 роках

Показники	2007	2008
1	2	3
Загальний обсяг реалізованої інноваційної продукції тис.грн.	226185,6	201801,9
відсотків до загального обсягу реалізованої промислової продукції	3,2	2,3
Із загального обсягу реалізованої інноваційної продукції		

Продовження таблиці 3

1	2	3
продукція, що була новою для ринку		
тис.грн.	86744,6	76108,4
відсотків до обсягу інноваційної продукції	38,4	37,7
продукція, що була новою тільки для підприємства		
тис.грн.	139441,0	125693,5
відсотків до обсягу інноваційної продукції	61,6	62,3

Частка інноваційної продукції у загальному обсязі реалізованої становила у 2008 р. 2,3%, що на 0,9 в.п. менше, ніж рік тому. Перевищує середній показник по області частка інноваційної продукції у машинобудуванні (6,1% від загального обсягу реалізованої продукції по галузі), легкій промисловості (5,3%), у виробництві харчових продуктів та напоїв (3,7%).

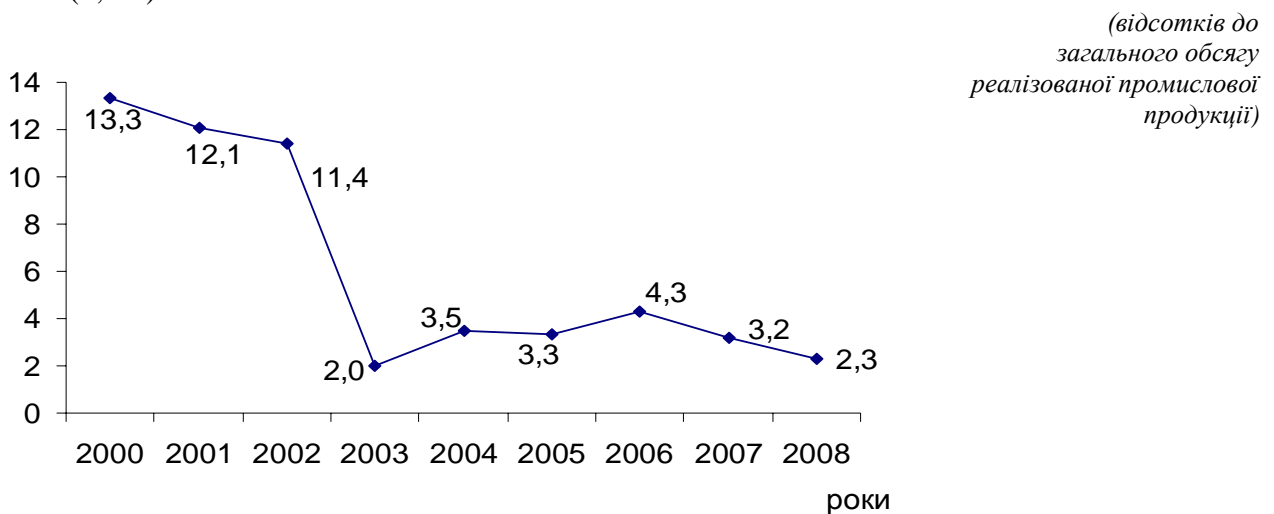


Рис. 3. Динаміка обсягу реалізованої інноваційної продукції

У структурі загального обсягу реалізованої інноваційної продукції 37,7% (76,1 млн. грн.) складала продукція, що була новою для ринку, а частка продукції, що була новою лише для підприємства становила 62,3% (125,7 млн. грн.).

На сьогодні основними чинниками розвитку будь-якого суб'єкта господарювання є інноваційні, тобто ті інноваційні компоненти, які при ефективному використанні трудового потенціалу, трансформації його в інтелектуальний капітал та інноваційний продукт можуть удосконалити виробничу сферу, готуючи і спонукаючи персонал ефективно використовувати нововведення для покращення фінансових результатів та соціальної політики підприємства.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Неприятлива ситуація по кадровій інтелектуалізації економіки в Україні пов'язана з рядом факторів, серед яких втрата мотивації до наукової діяльності. Виправити дану ситуацію може тільки продумана державна політика у сфері розвитку трудового потенціалу та інтелектуального капіталу вітчизняних підприємств.

Отже, інноваційний розвиток та побудова соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні є можливими в разі збільшення інтелектуальної компоненти в суспільному виробництві. В Україні на сьогодні відбувається втрата наявного інтелектуального потенціалу, що є негативним явищем.

Інтелектуальний капітал може перетворитися на ендогенний фактор економічного зростання, якщо на державному рівні вдасться скоригувати існуючі відносини у сфері інтелектуальної власності та підвищити мотивацію до інтелектуальної праці.

В сучасних умовах для інноваційного розвитку підприємств України єдиним фактором та досить потужним ресурсом як за якісними і кількісними параметрами, так і за

тимчасовими показниками, є трудовий потенціал підприємств. Тому суттєвою необхідністю для виявлення ключових здібностей і можливостей окремих працівників на сьогодні є ефективна політика управління трудовим та інтелектуальним потенціалом на рівні підприємств.

З метою зростання ефективності діяльності вітчизняних підприємств необхідно активізувати постійний управлінський вплив, що базується на інноваційній основі, на фактори формування і реалізації інтелектуального капіталу підприємств України.

Список використаних джерел:

1. Богиня Д.П. Основи економіки праці / Д.П.Богиня, О.А. Грیشнова. – К.: Знання – Прес, 2002. – 313 с.
2. Экономика труда и социально – трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: МГУ, 1996. – 623 с.
3. Управління трудовим потенціалом / [Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грیشнова О.А., Керб Л.П.]. - Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.
4. Янковська Л.А. Оптимізація трудового потенціалу в системі менеджменту персоналу промислового підприємства // Актуальні проблеми економіки. – 2006. - №9. – С. 200-203.
5. Экономическая энциклопедия / Научно-редакционный совет издательства "Экономика", Институт Экономики РАН; Гл. ред. Л.И. Абалкин. – М.: Экономика, 1999. – 1055 с.
6. Онікієнко В.В. Самозайнятість населення: процес формування та деякі проблеми // Зайнятість та ринок праці. – К.: НЦЗРП, 1996. – Вип. 3. – С. 31-34.
7. Лич В.М. Сутнісна характеристика категорій трудового потенціалу // Формування ринкових відносин в Україні. – 2005. – №6. – С. 114 – 119.
8. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов. – М.: Изд. группа "НОРМА-ИНФРА-М". – 1998. – 384 с.
9. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш. Учебный экономический словарь. – М.: Рольф: Абрис-пресс, 1999. – 416 с.
10. Джаин И.О. Оценка трудового потенциала: Монография. – Сумы: ИТД "Университетская книга", 2002. – 250 с.
11. Лишиленко В.І. Трудовий потенціал і оцінка його відтворення в аграрній сфері / Лишиленко В.І. Остролуцький Н.О., Якуба К.І. / Соціально-трудоий потенціал аграрної економіки. За ред. Богуцького О.А. – К.: ТОВ "Комплекс Віта". – 1996. С. 77-104.
12. Грیشнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т-во "Знання". 2001. – 254 с.

Шваб Л.И. Трансформация трудового потенциала предприятия в интеллектуальный капитал и инновационный продукт.

В статье проанализированы закономерности и тенденции социально-экономического механизма трансформации трудового потенциала отечественных предприятий в интеллектуальный капитал и инновационный продукт. Определены основные направления его развития в условиях адаптации к воздействию внешних и внутренних изменений в современном рыночном пространстве.

Ключевые слова: трудовой потенциал, интеллектуальный потенциал, интеллектуальный капитал, инновации, инновационная деятельность, инновационный продукт.

Shvab L.I. Transformation potential of labor in intellectual capital and innovative products.

The patterns and trends in socio-economic transformation mechanism of labor potential of domestic enterprises in intellectual capital and innovative product have been analyses in the article.

The basic directions of its development in terms of adaptation to external and internal changes in today's market space have been determined .

Keywords: labor potential, intellectual capacity, intellectual capital, innovation, innovation, innovative product.