

УДК 330.341.1

Нагорняк Г.С.

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

**ФОРМУВАННЯ, РОЗВИТОК ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ
НА ОСНОВІ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ НАЦІОНАЛЬНИХ
ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДІВНОГО КОМПЛЕКСУ**

Nahorniak H.S.

**FORMATION, DEVELOPMENT AND USE OF LABOR RESOURCES
ON THE BASIS OF INTELLECTUAL CAPITAL OF NATIONAL
ENTERPRISES OF MACHINE-BUILDING COMPLEX**

Упродовж останніх десятиліть в Україні вирішення питань створення наукомістких виробництв і підготовки висококваліфікованого науково-технічного персоналу здійснювалося часто непродуктивно, що сприяло відставанню нашої країни за багатьма ключовими параметрами НТП, у тому числі, і в галузі забезпечення якості машинобудівної продукції. Проблема подолання технологічного відставання нашої держави від високорозвинених країн Заходу стає актуальною протягом усього ХХ століття, набула суттєвого значення для сучасного етапу економічного розвитку України. У систему взаємовідносин з іншими суб'єктами ринку залучаються постачальники та споживачі, підрядники та замовники, фінансово-кредитні та страхові установи, акціонери тощо. З'являється велика кількість факторів, що визначають як конкурентні позиції машинобудівного підприємства та проблему підвищення якості його продукції, так і динаміку зростання вартості підприємства галузі. Окремі з вище перелічених факторів мають матеріальну основу, оскільки пов'язані з впровадженням нового виробничого обладнання та технологій, управлінням матеріальними та фінансовими активами. Такі фактори добре піддаються кількісному оцінюванню та керуючим впливам. Однак деякі серед них мають нематеріальний характер, тобто вони не мають фізичного змісту та конкретного числового вираження. До них слід віднести знання та досвід ключових співробітників підприємства, ділові зв'язки підприємства, імідж, що створюється, тощо.

Вважаємо, що нематеріальні фактори у значно більшій мірі, ніж матеріальні складові, мають прямий вплив на підвищення якості машинобудівної продукції, що випускається і, як наслідок, конкурентних переваг і кінцевих результатів діяльності підприємств. У сучасній економічній науці капітал умовно поділяють на інтелектуальний, фінансовий і фізичний. Протягом значного періоду економічного розвитку інтелектуальні ресурси господарюючих суб'єктів розглядалися дослідниками лише як додаток до матеріального виробництва, а основними ресурсами, якими необхідно було ефективно управляти для забезпечення випуску якісної продукції, залишалися, крім матеріальних ресурсів, трудові та фінансові. Отож, традиційні системи управління перетворювали ці активи за допомогою відповідальної за це підсистеми – виробничої, кадрової, маркетингової тощо. При такому підході нематеріальні, інтелектуальні ресурси, що перетворюються в інтелектуальні продукти сучасних машинобудівних підприємств, застосовувалися у межах традиційних підсистем, що не сприяло їх ефективній координації, контролюванню та стрімкому зростанню, спрямованому на підвищення якості продукції, що випускалась.

Практика наукомісткого бізнесу галузі машинобудування засвідчує, що особливо актуальними та важливими є питання управління комерційним використанням інтелектуальних активів, оскільки саме вміле практичне застосування невидимих продуктів і ресурсів сприяє підвищенню якості продукції, що випускається на сучасних

машинобудівних підприємствах, формуванню їх конкурентних переваг у зовнішньому середовищі, сприяють залученню необхідних інвестицій. Часто зустрічаються трактування категорії “нематеріальні ресурси організації”, у межах якої розглядається крім людського капіталу ще й структурний капітал. Відповідно, структурний капітал поділяється на зовнішній і внутрішній по відношенні до підприємства. Як зазначалось вище, людський капітал містить поєднання компетенцій, знань і зв'язків персоналу. Зовнішній структурний капітал включає довгострокові зв'язки підприємства з клієнтами та постачальниками. Внутрішній структурний капітал складається з певної системи управління та організаційної структури, інформаційної системи, реалізовуваних процесів і ноу-хау. Варто підкреслити, що під людським капіталом, який безпосередньо пов'язаний з інтелектуальним капіталом підприємства, слід розуміти саме інтелектуальну діяльність персоналу. Очевидно, що такі параметри, як витривалість, морально-психологічна стійкість, виконання різноманітних технічних операцій, зовнішні дані працівників, будучи структурними елементами людського капіталу, не можуть становити капітал інтелектуальний, оскільки не пов'язані з розумовою діяльністю конкретної особи. У свою чергу, інтелектуальний капітал окремого працівника можна охарактеризувати у вигляді моделі інтелектуального капіталу підприємства з невеликими доопрацюваннями.

Практика створення та реалізації інтелектуального капіталу виступає багатофункціональним і різноплановим процесом, що призводить до суттєвих перешкод при його формуванні, розвитку та використанні інтелектуального продукту, який особливо важливий у процесі життєдіяльності підприємств вітчизняної машинобудівної промисловості. Тому слід здійснювати пошук нових, перспективних напрямків забезпечення високої якості й ефективності управління інтелектуальним капіталом вітчизняних підприємств галузі, його формування, розвитку та використання.

Під інтелектуальним капіталом розуміємо накопичені за допомогою навчання, трудової діяльності та професійного досвіду знання, вміння, навички, що зумовлюють рівень компетентності для персоналу, його творчі та інтелектуальні здібності, завдяки яким у подальшому може збільшуватися ефективність праці, внаслідок чого зростатимуть як дохід підприємства, так і безпосередньо доходи його працівників. У даному контексті інтелектуальний капітал розглядається як структурний елемент людського капіталу. Як людський, так і інтелектуальний капітал, виступаючи відокремленими економічними категоріями, мають тісний взаємозв'язок, будучи структурними елементами по відношенню один до одного. При цьому якщо теорія людського капіталу має відносно цілісний і завершений характер, то варто відмітити, що на сучасному етапі розвитку економічної науки відсутнє загальноприйняте трактування інтелектуального капіталу. Найчастіше дану категорію звикли застосовувати у двох сенсах: інтелектуальний капітал кожної особи або інтелектуальний капітал будь-якої організації. У найширшому сенсі даний вид капіталу розглядають як результатів розумової діяльності всього людства, які виступають ключовим фактором його поступового розвитку. Говорячи про інтелектуальний капітал машинобудівного підприємства, часто мають на увазі весь обсяг знань працівників підприємства, що забезпечують його конкурентні переваги. Такий обсяг знань включає сукупність знань, умінь і навичок персоналу, ділову репутацію та бренд підприємства, його ділові зв'язки з постачальниками та споживачами, ноу-хау, пристуність інтуїції у керівництва тощо. Враховуючи вищеокреслене, пропонуємо наступне визначення даного поняття: інтелектуальний капітал – це інтелектуальна складова підприємств, що включає в себе професійні та інші знання, досвід, вміння, навички, ділову репутацію, інформацію, ділові зв'язки, імідж, інтелектуальну власність, тобто все, що дозволяє створювати цінності.