

УДК 338.45

## ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ В СИСТЕМІ ПІДТРИМКИ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

С.В. Захарін, канд. екон. наук,  
Київський національний університет технологій та дизайну

**Постановка проблеми.** На сьогодні інтелектуальні ресурси України не відіграють належної ролі в забезпеченні переходу економіки на постіндустріальну модель розвитку, що заважає нагромадженню інтелектуального ресурсу українських компаній і його трансформації в комерціалізовані результати та унеможливорює безпечне функціонування корпоративного сектору.

Перехід економіки на інноваційну модель розвитку та пристосування до цієї моделі виробничих компаній передбачає широке та ефективне використання оригінальних інновацій, тобто інтелектуального ресурсу. Іншими словами, побудувати інноваційну економіку неможливо без залучення потенціалу корпоративних структур реального сектору, адже саме вони, як свідчить світовий досвід, здатні у короткий термін акумулювати значні обсяги фінансового та інтелектуального капіталу на реалізацію комерційно обґрунтованих інноваційних проєктів, забезпечуючи їх потрібним інвестиційним ресурсом.

**Аналіз останніх публікацій і досліджень.** Над актуальними науковими проблемами формування та використання інтелектуального ресурсу виробничих компаній плідно працюють провідні вчені Л. Городянська, І. Журавльова, І. Жураковська, Г. Карпенко, Р. Кучуков, І. Мойсеєнко, Н. Ушенко, Л. Федулова [1–8] та ін. Проте мають бути зроблені узагальнення та оцінки стану формування та використання інтелектуального капіталу підприємств, що має важливе значення для забезпечення їхньої економічної безпеки в умовах нестабільності.

**Мета статті** – розробити пропозиції і рекомендації з питань удосконалення механізму управління інтелектуальним ресурсом виробничих компаній.

Незважаючи на наукові традиції, Україна відстає не лише від розвинених, а й колишніх соціалістичних країн за багатьма показниками розвитку та ефективного використання інтелектуального потенціалу. Витрати на одного науковця в Україні втричі менші, ніж у Росії, у 18 разів, ніж у Бразилії, у 34 рази, ніж у Південній Кореї, у 72 рази, ніж у США. На підставі системного аналізу тенденцій розвитку науково-технічної та технологічної сфери науковці дійшли висновку, що Україна на сучасному етапі свого розвитку не здатна забезпечити ефективної трансформації людського потенціалу в людський капітал [7].

На національному рівні виробничі компанії мають відігравати роль генератора базисних інновацій та організатора інноваційного оновлення компаній-сателітів, пов'язаних з ними системою економічних та технологічних зв'язків. Однією з інституційних інновацій останнього часу є створення за ініціативою виробничої ком-

*Узагальнено стан формування та використання інтелектуального капіталу підприємств, що має важливе значення в контексті забезпечення їх економічної безпеки в умовах нестабільності. Розроблено пропозиції з питань удосконалення механізму управління інтелектуальним ресурсом виробничих компаній.*  
**Ключові слова:** інтелектуальний капітал, використання інтелектуального ресурсу, стратегічне управління, ресурсно-виробничий потенціал.

панії інноваційних кластерів, що забезпечують постійне системне оновлення компанії-партнерів [9]. Прикладом слугує ініціатива компанії IBM щодо створення екосистеми інновацій. Компанія надає відкритий доступ своїм партнерам до головних інтелектуальних та технологічних активів. До складу інфраструктури екосистеми інновацій, що надаватимуть послуги партнерам IBM, мають увійти автори програмного забезпечення, системні інтегратори, консалтингові та венчурні фірми, освітні заклади, провідні галузеві аналітики. За підрахунками експертів, витрати на впровадження інституційної інновації будуть перекриті завдяки зростанню синергетичного ефекту взаємодії компанії та її партнерів [8]. Отже, магістральний напрям розвитку великого бізнесу (представленого, як правило, транснаціональними корпораціями) – забезпечення сприйняття раціональних нововведень.

У контексті вартісного управління такий висновок є обґрунтованим. У сучасних умовах змінюються не лише окремі складові ресурсної стратегії компанії, а й загальне призначення функціонування. Економісти зазначають, що головною метою (призначенням) будь-якої підприємницької структури (фірми, підприємства, компанії) є максимізація її ринкової вартості і на цих засадах – максимізація добробуту власників (власника, акціонерів) [10]. Вартість інтелектуального ресурсу може зростати внаслідок комерційного успіху (або його очікування) від вироблення, впровадження або реалізації нововведень та інновацій, створених завдяки ефективному використанню інтелектуального потенціалу компанії. Зволікання зі зростанням вартості інтелектуального ресурсу може призвести компанію до негативних наслідків, навіть до банкрутства.

Мабуть, зовсім не випадково в теоретичних концепціях інноваційного суспільства [11], економіка якого ґрунтується на широкому застосуванні наукового знання, роль творчої особистості та інтелектуальних ресурсів стає провідною, що підтверджує характеристика сучасного способу виробництва, зокрема:

- надзвичайно швидкий темп, великі масштаби та глибина змін у розвитку науки і техніки мали революційний вплив на всю господарську систему, різні галузі матеріального виробництва і сфери послуг, що виявляється у змінах їх співвідношення, структурі зайнятості, технологічних процесах і формах організації виробництва;

- для створення (вироблення) суспільного багатства знання та інформація стають вагомими за матеріальні чинники. Використання цих нових чинників сприяє зростанню ефективності виробництва та збільшенню суспільного продукту. Відмінності між фірмами та країнами у сферах володіння інтелектуальними ресурсами зумовлюють нерівномірність розподілу суспільного багатства;

- у структурі суспільного виробництва збільшується питома вага високотехнологічного сектору, у виробленій продукції зростає частка доданої вартості за рахунок інтелектуальної складової, змінюється характер людської праці на користь творчої та інтелектуальної діяльності;

- разом із процесами дематеріалізації виробництва, що об'єктивно зумовлено формуванням сучасного постіндустріального суспільства, основним чинником конкурентоспроможності економіки стає рівень її технологізації, а основним ресурсом добробуту кожної країни чи корпорації – творчий та інтелектуальний потенціал людини (працівника) [8].

Представники нових течій інституціональної теорії вважають, що успішність виробничої компанії на ринку залежить від її ресурсних надбань [12], причому виробництво додаткової вартості пов'язується з володінням компанією високоспецифічними ресурсами (наприклад, людський капітал, професійні уміння та знання, унікальне обладнання і т. д.), що можуть створюватися і нагромаджуватися тільки в процесі ефективного корпоративного управління.

У практиці вартісного управління актуальною є проблема забезпечення належного комерційного використання отриманих результатів інтелектуальної діяльності компанії. Ця проблема складна, комплексна і багатогранна, містить правові, техніко-

технологічні, економічні, соціогуманітарні, екологічні, виробничі та інші аспекти. Досвід показує, що в реальних умовах від ідеї створення нового продукту до надходження перших прибутків від його продажу на ринку минає кілька років, як правило, від двох до чотирьох (це період інноваційного проекту). Як слушно зауважує І. Жураковська, за постіндустріальної економіки знання (інтелектуальний ресурс) стають основним джерелом конкурентоспроможності на мікрорівні. Зі свого боку, зміцнення конкурентоспроможності сприяє максимізації показників абсолютного та відносного зростання вартості (загалом у корпоративному секторі і в окремих компаніях). Тому компанії мають завчасно подбати про створення корпоративних систем управління знаннями [3]. Фахівці вказують, що побудова системи управління знаннєвого та інтелектуального ресурсів має починатися з проектування підсистеми моніторингу формування цих ресурсів [2]. Така думка є справедливою, адже виробнича компанія має чітко оцінити – чи зможе вона належно відстежувати процеси та явища, які приводять до формування інтелектуальних ресурсів та перетворення їх на чинник зростання вартості бізнесу. Тобто якщо менеджмент компанії не уявляє весь ланцюжок формування інтелектуального ресурсу, то побудова системи управління інтелектуальними ресурсами та досягнення зростання вартості інтелектуального капіталу є неможливими.

Корпоративні системи управління інтелектуальним ресурсом мають проектуватися з урахуванням стадій створення цього ресурсу (в літературі інколи трапляється поняття «створення знань»).

Існують чотири процеси створення знань, які описує відома концепція 4С: порівняння (*Comparison*), виведення наслідків (*Consequences*), установлення зв'язків (*Connections*), спілкування (*Conversations*).

Залежно від вихідної та кінцевої форми знань (явних або неявних) створення їх охоплює процеси соціалізації, екстерналізації, комбінації та інтерналізації [3]. Одним із важливих завдань системи управління вартістю в постіндустріальній економіці стає інтенсифікація вироблення та поши-

рення знань, а також побудова корпоративної системи оцінки комерційних перспектив нового знання. Виокремлено основні тенденції, які передують поширенню корпоративних систем менеджменту знань у контексті вартісного управління:

- зміни організаційної культури (вироблення та поширення знань визнається одним із головних завдань діяльності компанії);

- трансформація мотиваційних систем стимулювання персоналу до продукування інтелектуальних ресурсів, зокрема матеріальні і нематеріальні важелі;

- широке застосування спеціальних інформаційно-аналітичних та експертних систем;

- створення підрозділів продукування та поширення знань;

- створення та впровадження систем оцінки фінансової ефективності знаннєвого менеджменту за показниками вартісного управління.

Перехід глобальної економіки на рейки постіндустріалізму помітно впливає на проектування структур корпоративного управління. Згідно з концепцією відомого дослідника у сфері менеджменту Пітера Друкера, у ХХІ ст. відбувається перехід від компаній, що ґрунтуються на раціональній організації, до компаній, що ґрунтуються на знаннях та інформації [8]. За таких умов у здійсненні ефективної інноваційної діяльності зацікавлені власники, менеджери та співробітники, хоча створення системи мотиваторів (матеріальних та моральних), як і раніше, залежить перш за все від вищого керівництва. Головним чинником розвитку інноваційної діяльності компаній за постіндустріальної економіки є мотивація працівників до творчої праці та професійного зростання, а висока плінність кваліфікованих кадрів може бути для таких компаній справжньою катастрофою.

У контексті вартісного управління цінність (ціна) інтелектуального капіталу компанії визначається передусім результативністю (фактичною або перспективною) його використання, зокрема, в середньо- та довгостроковій перспективі. Елементом такої результативності може бути зростання традиційних вартісних показників (вар-

тості акцій, доходів компаній, економічної доданої вартості на макрорівні, національного багатства тощо). На сьогодні економічна наука не виробила єдиної методології такого оцінювання, хоча у світовій практиці зазвичай використовують показники національної конкурентоспроможності.

Однак стратегічні орієнтири підвищення ефективності використання інтелектуального ресурсу компаній в умовах української дійсності мають формуватися з урахуванням не лише глобалізаційних процесів, а й національних особливостей корпоративних відносин (конфлікти між групами власників, між власниками та менеджерами, менеджерами та працівниками, між "творчими" працівниками та "технічними" тощо). На думку автора, ці особливості зумовлені тим, що у вітчизняній економіці все ще панує парадигма індустріального розвитку, а чимало центрів ухвалення рішень не усвідомлюють або свідомо применшують роль і значення інтелектуального ресурсу. Непоодинокими є факти невідповідності між традиційними ("індустріальними") методами мотивації (оплати праці) та новими ("постіндустріальними") практиками творчості. Можна спрогнозувати, що принципи індустріальної економіки і надалі гальмуватимуть створення та ефективне використання інтелектуальних ресурсів компаній, які сукупно формують інтелектуальне багатство суспільства. Розв'язати цю проблему можна лише у відкритій конкурентній економіці, яка прагне максимізувати вартість будь-якої цінності (компанії, продукту, послуги). У цьому контексті широке впровадження вартісного управління може стати основним стимулятором поступового переходу економіки на шлях постіндустріального розвитку.

Фахівці обґрунтовано вважають, що побудова корпоративної стратегії виробничої високодиверсифікованої компанії, заснованої на стійкому зростанні вартості інтелектуального капіталу (інтелектуального ресурсу), неможлива без створення адекватної міжнародним вимогам системи обліку динаміки такого капіталу та його використання [1]. Розв'язуючи проблему оцінки якості та визнання в обліку інтелектуальних ресурсів, доцільно використовувати так званий кваліметричний підхід, який об'єднує ме-

тоди кількісної оцінки якості об'єктів чи процесів. Цей підхід покладено в основу побудови в системі обліку факторнокритеріальної моделі відтворення інтелектуальних ресурсів за інтенсивною формою [1], тобто з використанням здатності персоналу до самонавчання. Запропонована модель складається із трьох чинників та сукупності критеріальних обмежень. Перший чинник ідентифікує якість інтелектуальних ресурсів (критерії: функціональне призначення, форма, можливості використання тощо). Другий вказує на рівень забезпечення системи обліку й аналізу інтелектуальними ресурсами (критерії: оцінка інтелектуального ресурсу, що є власністю компанії, оцінка можливостей залучення інтелектуального ресурсу партнерів та контрагентів, аналіз якості процесу відтворення інтелектуальних ресурсів та ін.). Третій чинник дає уявлення про рівень управління якістю відтворення інтелектуальних ресурсів (критерії: підвищення результативності управління інтелектуальними ресурсами, управління якістю трудових ресурсів тощо).

Справедлива вартісна оцінка інтелектуальних ресурсів (за адаптованими методиками) сприятиме гармонізації процесу загального вартісного управління компанії або її структурних підрозділів, функціональних систем тощо. Слушною є думка, що на ефективність корпоративних відносин у державі найпомітніше впливає законодавча база [6]. Тим більше, коли йдеться про перехід економіки на постіндустріальну модель розвитку, адже тоді яскраво проявляються результати творчої діяльності людини, які мають бути надійно захищені правовими засобами. До того ж корпоративне управління, засноване на зростанні вартості, має спиратися на ділові практики, етикет, внутрішні документи, оскільки актами законодавства неможливо врегулювати всю сукупність виробничих та розподільчих відносин, а на динаміку вартості компанії впливає її репутація на ринку. Повною мірою це стосується регулювання обліку та оцінки інтелектуальних ресурсів. Отже, законодавча база є конче потрібною, але недостатньою умовою розв'язання проблеми справедливої оцінки інтелектуальних ресурсів на практиці вартісного управління [13].

За таких обставин, щоб підвищити ефективність стратегічного управління інтелектуальними ресурсами суспільства, держава повинна дбати про гнучку (відповідно до наявних викликів) реструктуризацію великого бізнесу, створення стимулів для поступового переходу великих компаній на сучасні технології вартісного управління [14]. В умовах зростання значущості інтелектуального ресурсу така політика має стимулювати набуття нових знань та навичок, зокрема це стосується тих, хто працює, тобто мають бути стимули до самонавчання та самоорганізації, важливо також підвищувати рівень інтелектуальної культури суспільства і окремих трудових колективів [15].

На мікрорівні потрібно враховувати проблему неправового (незаконного) використання об'єктів інтелектуальної власності. Оскільки в межах реальної економіки це завжди є виявом недобросовісної конкуренції, важливо всебічно удосконалювати законодавство з питань захисту від такої конкуренції. Доцільно визначити державну установу, яка відповідала б за координацію між продавцями та покупцями інтелектуального продукту, надавала всебічну юридичну допомогу з питань патентування та захисту прав інтелектуальної власності обом сторонам.

Важливою формою інтелектуального ресурсу компаній є професійна підготовка вищого менеджменту ("інтелектуальний рівень системи топ-менеджменту"), від якої значною мірою залежить і залежатиме в майбутньому динаміка вартісних показників. За оцінками експертів, більшість компаній нафтогазового комплексу спирається на сильний топ-менеджмент як головний ресурс компанії, що забезпечує позитивні тенденції формування вартісних показників. Наприклад, менеджмент російської компанії "ЛУКОЙЛ" як основну ланку розвитку вибрав розширення сировинної бази, збільшуючи при цьому частку високопродуктивних запасів. За рівнем запасів вуглеводнів та обсягами видобутку компанія протягом 1998-2009 рр. стала лідером на ринку не лише Росії, де їй належить провідна позиція, а й на світовому ринку. Нині компанія входить до п'ятірки найпотужніших нафтових компаній світу, при цьому доведені запаси нафти компанії – найбільші

у світі. Причиною успіху компанії, що відобразилося у зростанні її вартості впродовж зазначеного періоду у 16 разів, є вміння топ-менеджменту поєднувати масштабність планів та дій із гнучкістю організаційної поведінки на ринку. Компанія і надалі втілює в життя вартісну стратегію, спрямовану на використання ефекту збільшення виробничого та фінансового потенціалу, подальший розвиток вертикальної інтеграції, адаптації кращого міжнародного досвіду управління вертикально інтегрованими компаніями до російських реалій [16]. Операційним пріоритетом визначено подальший розвиток сектору нафтовидобування (як найбільш рентабельного виробництва на ринку Росії). Серед інших пріоритетів було названо взаємопов'язаний розвиток ресурсно-виробничого та фінансового потенціалу із гарантуванням соціальної та екологічної безпеки.

Зміна діяльності топ-менеджменту вітчизняних компаній має охоплювати розвиток технологій і методик стратегічного планування, координацію основних видів діяльності підприємств, управління фінансами та бюджетування, управління кадрами, юридичну підтримку, розвиток інформаційно-комунікаційних технологій тощо.

**Висновки.** Щоб підвищити ефективність стратегічного управління формуванням та використанням інтелектуальних ресурсів суспільства, держава має подбати про гнучку (відповідно до наявних викликів) реструктуризацію великого бізнесу, створення стимулів для поступового переходу великих компаній на сучасні технології вартісного управління. В умовах зростання значущості інтелектуального ресурсу така політика має стимулювати набуття нових знань та навичок. Тобто мають бути стимули до самонавчання та самоорганізації, важливо також підвищувати рівень інтелектуальної культури суспільства і окремих трудових колективів.

Найбільші компанії світу охоче вкладають інвестиції в інтелектуальні проекти – зокрема, екологічно безпечні технології, освоєння альтернативних (вітрових, сонячних та геотермальних) джерел енергії, зростання вартості людського капіталу.

Пришвиджене формування та використання інтелектуального ресурсу у вітчизняному корпоративному секторі можливе лише за умови створення відповідних мотиваційних систем (які охоплювали б системи мотивації окремо для компаній, акціонерів, менеджменту і працівників). Для створення ефективного мотиваційного механізму в нафтогазовому комплексі потрібно забезпечити передусім сприйняття нововведень управлінською та виробничими системами. Основним завданням менеджменту компанії стає налагодження ефективного інноваційного процесу, а також залучення та

розміщення інвестиційних ресурсів для того, щоб забезпечити фінансування інноваційних проектів.

Важливою формою інтелектуального ресурсу компаній є професійна підготовка менеджменту, від якого значною мірою залежить і залежатиме в майбутньому динаміка вартісних показників.

У подальшому мають бути виконані дослідження з питань розробки методології оцінки вартості інтелектуального капіталу виробничих компаній в умовах нестабільності.

## Література

1. Городянська Л. В. Факторно-критеріальна модель відтворення інтелектуальних ресурсів в системі обліку // *Фінанси України*. – 2009. – № 5. – С. 112–119.
2. Журавльова І. В. Теоретичні засади стратегічного моніторингу формування інтелектуального капіталу підприємства // *Проблеми науки*. – 2007. – № 7. – С. 33–38.
3. Жураковська І. С. Управління знаннями як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства в інформаційному суспільстві // *Проблеми науки*. – 2007. – № 7. – С. 24–28.
4. Карпенко Г. В., Данькевич А. П. Нормативно-правове забезпечення корпоративного управління: проблеми залучення інвестицій на вітчизняні підприємства // *Фінанси України*. – 2009. – № 7. – С. 39–46.
5. Кучуков Р. Модернізація економіки: проблеми, задачі // *Економист*. – 2010. – № 1. – С. 20–29.
6. Мойсеєнко І. П. Моделі аналізу інтелектуального потенціалу підприємства // *Бізнес Інформ*. – 2007. – № 5. – Т. 2. – С. 82–84.
7. Ушенко Н. В. Регулювання воспроизводства человеческого капитала в условиях глобализации // *Бізнес Інформ*. – 2007. – № 5. – Т. 2. – С. 79–82.
8. Соціогуманітарний аспект інноваційно-технологічного розвитку економіки України: Монографія / За ред. Л. І. Федулової. – К.: Ін-т екон. та прогноз., 2007. – 472 с.
9. Долгопятова Т. Корпоративное управление в российских компаниях: роль глобализации и кризиса // *Вопросы экономики*. – 2009. – № 6. – С. 83–96.
10. Турило А. М. Оцінка вартості підприємства в системі фінансово-економічної стратегії його розвитку // *Фінанси України*. – 2009. – № 5. – С. 95–100.
11. Селигмен Б. Основные течения современной экономической мысли. – М.: Прогресс, 1968. – 600 с.
12. Славин С. Возобновление сырьевого роста // *Економист*. – 2010. – № 7. – С. 3–14.
13. Яковлев А., Симачев Ю., Данилов Ю. Российская корпорация: модели поведения в условиях кризиса // *Вопросы экономики*. – 2009. – № 6. – С. 70–82.
14. Крюков В. А. Институциональная структура нефтегазового сектора: проблемы и направления трансформации. – Новосибирск: Изд-во ИЭиОПП СО РАН. – 1998. – 274 с.
15. Городянська Л. В. Особливості обліку гудвіла та методи оцінки його вартості на підприємстві // *Фінанси України*. – 2007. – № 4. – С. 119–126.
16. Крюков В., Маршак В. Оценка параметров развития российского нефтегазового сектора // *Вопросы экономики*. – 2010. – № 7. – С. 87–93.

С. В. Захарин

## ФОРМИРОВАНИЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА В СИСТЕМЕ ПОДДЕРЖКИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Обобщено состояние формирования и использования интеллектуального капитала предприятий, что имеет важное значение в контексте обеспечения их экономической безопасности в условиях нестабильности. Разработаны предложения по вопросам усовершенствования механизма управления интеллектуальным ресурсом производственных компаний.