

УПРАВЛІННЯ ТА ОЦІНКА ЕЛЕМЕНТІВ УТВОРЕННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ РЕНТИ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ

Анотація. У статті досліджено особливості управління структурними елементами інтелектуальної ренти в аграрному секторі економіки, визначено методи їх оцінки. Розкрито зміст елементів утворення інтелектуальної ренти та їх значення для розвитку аграрних підприємств.

Ключові слова: інтелектуальна рента, людський капітал, організаційний капітал, споживчий капітал, освіта, інтелектуальний потенціал, аграрний сектор.

УПРАВЛЕНИЕ И ОЦЕНКА ЭЛЕМЕНТОВ ОБРАЗОВАНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ РЕНТЫ В АГРАРНОМ СЕКТОРЕ ЭКОНОМИКИ

Аннотация. В статье исследованы особенности управления структурными элементами интеллектуальной ренты в аграрном секторе экономики, определены методы их оценки. Раскрыто содержание элементов образования интеллектуальной ренты и их значение для развития аграрных предприятий.

Ключевые слова: интеллектуальная рента, человеческий капитал, организационный капитал, потребительский капитал, образование, интеллектуальный потенциал, аграрный сектор.

CONTROLLING AND ASSESSMENT OF INTELLECTUAL RENT'S CREATION IN AGRARIAN SECTOR OF ECONOMY

Abstract. In the article the peculiarities of the structural elements of intellectual rent in the agricultural sector are researched. The methods of assessment are defined. The content of the intellectual rent elements' 'creation and their importance for the agricultural enterprise development are revealed.

Keywords: intellectual rent, human capital, organizational capital, consumer capital, education, intellectual potential, agrarian sector.

Вступ. Перехід вітчизняної економіки на ринкові умови господарювання потребує від аграрного сектора економіки розроблення інноваційної стратегії розвитку, яка передбачає раціональне й ефективне використання інтелектуального капіталу (людського, структурного та споживчого капіталів). Це забезпечить підвищення його конкурентоспроможності та стійкість конкурентних переваг аграрних підприємств і продовольчих товарів на регіональних та міжнародних ринках. Без цього неможливий стійкий розвиток аграрного сектора економіки та продовольча безпека країни.

Значний вклад у дослідження сутності інтелектуальної ренти було зроблено такими видатними вченими, як Г. Беккер, Е. Брукінг, П. Бурд'ю, О. Бутнік-Сіверський, А. Гапоненко, О. Добринін, С. Дятлов, Л. Едвінсон, С. Клімов, В. Кушерець, Б. Леонтьєв, Н. Сіренко, Т. Стюарт, Т. Шульц, А. Чухно та ін.

Однак, сьогодні потребує розвитку система управління та оцінки структурних елементів інтелектуальної ренти з урахуванням стратегії інноваційного розвитку аграрного сектора економіки.

Постановка завдання. Метою статті є визначення методів управління та оцінки елементів утворення інтелектуальної ренти, враховуючи інноваційну стратегію розвитку аграрного сектора економіки.

Результати. Сучасні тенденції соціально-економічного розвитку характеризуються певними соціальними, економічними та техніко-технологічними процесами, особливістю яких є їх складне поєднання. Це обумовлює необхідність узгодження різномірних суспільних вимог і потреб шляхом якісної переорієнтації пріоритетів управління на інноваційний розвиток. Відповідні тенденції та закономірності розвитку є характерними для аграрного сектора економіки України, який представляє собою складну відкриту систему, скориговану на наслідки дій різних параметрів макро-, мезо- і мікрорівня.

Прикладні наукові дослідження в аграрному секторі економіки, які є безпосереднім джерелом інноваційного розвитку, поділяється залежно від їх спрямованості на: 1) забезпечення національної, екологічної та інших видів безпеки; 2) створення науково-технологічних, організаційних, економічних, інформаційних умов розвитку підприємницької діяльності. Такий підхід щодо поділу напрямів наукової діяльності є обґрунтованим і базується на дотриманні певних вимог, а саме:

- пріоритетності фундаментальних досліджень над прикладними;
- пріоритетності завдань загальносуспільного, загальнодержавного характеру над частковими і приватними;
- пріоритетності цільової спрямованості суспільства та держави;
- збалансованості загальносистемних, регіональних і мікросистемних цілей і задач;
- забезпечення єдності інтересів на макро-, мезо- і мікрорівнях управління;
- збалансованості інноваційного державного регулювання з інноваційним саморегулюванням на рівні суб'єктів господарювання.

Ми погоджуємося з думкою Н. Сіренко, що дотримання зазначених вимог є основою формування моделі інноваційного розвитку аграрного сектора, джерелом якого має стати інтелектуальна рента [1].

Отже, постає необхідність оцінки складових інтелектуального капіталу, як елементів утворення інтелектуальної ренти в аграрному секторі економіки (табл. 1).

Таблиця 1

ХАРАКТЕРИСТИКА МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ТА ОЦІНКИ ЕЛЕМЕНТІВ УТВОРЕННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ РЕНТИ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ [4, 5]

Елемент утворення інтелектуальної ренти	Характеристика	Методи управління	Методи оцінки
Людський капітал (освічена частина населення, бізнесмени та підприємці)	Створення та розповсюдження інновацій (продукту, технології, системи або структури управління)	1. Дії керівництва направлені на продукування персоналом інновацій, які можна запатентувати та віднести до активів підприємства. 2. Методи збільшення людського інтелектуального капіталу підприємства: - максимальне використання знань співробітників; - максимальна кількість співробітників володіє знаннями, які можуть принести ренту підприємству.	1. Питома вага нової інноваційної продукції у загальному обсязі продаж. 2. Метод прямої капіталізації доходу. 3. Метод капіталізації відсотка.
Організаційний капітал (інформаційна структура суспільства, система наукових і проектних установ, система середньої та вищої освіти, державна структура управління)	Наявність нематеріальних активів і прояв організаційних здібностей підприємства щодо відповідності вимогам ринку, можливість їх багаторазового використання для створення нових цінностей	Ефективність використання визначається відповідністю стратегічним цілям підприємства. Потребує постійного аудиту керівництвом.	1. Вартість нематеріального активу. 2. Анкетування. 3. Рейтингова оцінка за якісними показниками.
Споживчий капітал	Відношення підприємства зі споживачами його продукції та постачальниками ресурсів	1. Якість продукції забезпечує прихильність і лояльність покупців. 2. Діяльність маркетингового відділу підприємства. 3. Формування концепції взаємовідносин менеджментом підприємства зі споживачами.	Зума надбавки, яку покупці згодні платити за фірмовий продукт.

На нашу думку, інтелектуальний капітал представляє собою сукупність матеріальних і нематеріальних благ, які є результатом людського та штучного інтелекту і надають власнику переваги у будь-якій сфері діяльності завдяки створенню нової вартості.

Розвиток нових інформаційних технологій, сфери послуг, вимог до сучасної освіти та кваліфікації зумовили підвищення місця й ролі людини в суспільно-виробничому процесі. У цьому головну роль відіграє саме освіта, в цілому, та вища школа, зокрема, які формують виробничі якості людини та створюють людський капітал.

У широкому розумінні людський капітал (від лат. human capitals) — це один з різновидів капіталу, який має відповідні ознаки капіталу й одночасно відтворює характерні лише йому (людському капіталу) специфіку й особливості. Сутність цього поняття у сучасній економічній літературі трактується по-різному, оскільки воно є складним і багатограним явищем, яке залежить від суспільно-економічних відносин.

Доцільно відзначити, що на сучасному етапі розвитку ринкової економіки більшого значення набуває вивчення якісних характеристик особистості, що є важливим у осмисленні економічної категорії "людський капітал". Цей термін використовують для визначення можливостей участі людини в економічних процесах.

Необхідно відзначити, що людський капітал є необхідним самостійним ресурсом, фундаментом для зростання ВВП завдяки використанню науково-технічних інновацій у сучасних умовах. Це обумовлює його відмінність від природних ресурсів, класичних людських ресурсів і звичайного капіталу, оскільки передбачає його постійне посилене інвестування та існування значного часового лагу для віддачі. Однак, довгострокові інвестиції в людський капітал є найперспективнішими в сенсі капіталовіддачі, що обумовлено збільшенням економічного ефекту від витрат на підготовку спеціалістів, який проявляється і збільшується протягом всього періоду їхньої трудової діяльності (підвищення рівня кваліфікації, стажу роботи та інших факторів).

Фундаментом інтелектуальної ренти є людський капітал, який у свою чергу залежить від рівня освіти та професійної підготовки працівників, забезпечуючи прогрес суспільства. Вони також є гарантом індивідуального розвитку, плекають інтелектуальний, духовний та виробничий потенціал суспільства. Розвиток держави, структурні перетворення на мікро- і макроекономічному рівні мають гармонійно поєднуватися з реформою освіти та професійної підготовки для того, щоб

задовольнити потреби та прагнення людей, особливо молоді, встановити нову систему цінностей, відповідати запитам людства щодо змін у діяльності як у громадському, так і в приватному секторах [2]. Надважливе значення освіти та професійної підготовки у розвитку людських ресурсів, визнання їх високими цінностями людини та суспільства зумовило прийняття Міжнародною організацією праці у 1975 р. Конвенції про розвиток людських ресурсів [3].

Отже, на нашу думку, людський капітал представляє собою індивідуальні особливості персоналу, професійні знання та досвід (у тому числі рівень освіти та кваліфікації), рівень інноваційної активності та інші результати тривалої (тривають протягом усього життя) інтелектуальної діяльності особистостей, які використовуються з метою отримання економічних, соціальних та інших вигід у будь-якій сфері діяльності.

Таким чином, людський капітал можна розглядати за трьома рівнями. Так, на макроекономічному рівні людський капітал включає накопичені вкладення в такі галузі діяльності, як освіта, професійні підготовка й перепідготовка, служба профорієнтації та працевлаштування, оздоровлення тощо і є суттєвою частиною національного багатства країни. Цей рівень називається національним людським капіталом, який містить суму людського капіталу всіх підприємств і всіх громадян держави так само, як і національне багатство зосереджує в собі багатство всіх громадян і всіх юридичних осіб.

На мікроекономічному рівні людський капітал концентрує сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників підприємств, а також здобутки підприємства в справі ефективної організації праці та розвитку персоналу. На цьому рівні людський капітал асоціюється з виробничим і комерційним капіталом підприємства, оскільки прибуток одержується від ефективного використання всіх видів капіталу.

На особистісному рівні людським капіталом є знання та навички, які людина здобула в результаті освіти, професійної підготовки, практичного досвіду (використовуючи при цьому природні здібності) та завдяки яким вона може надавати цінні виробничі послуги іншим людям. На цьому рівні людський капітал можна порівняти з іншими видами особистої власності, яка приносить доходи, і він називається особистим, або приватним людським капіталом [4].

Інтелектуальні активи, як друга складова інтелектуального капіталу, - сукупність інформаційно-інтелектуальних ресурсів і інформаційно-інтелектуальних продуктів, які можуть бути відокремлені від автора, є джерелом реальної комерційної вартості у процесі їх використання. У зв'язку з цим, доцільно відокремити структурні елементи визначених ресурсів і продуктів у складі інтелектуального капіталу.

Отже, формування інтелектуального капіталу та його ефективне використання у матеріальній і нематеріальній сферах людської діяльності значною мірою залежить від системи вищої освіти, яка має двоїстий характер, оскільки включає людський капітал тих, хто навчає і тих, кого навчають. Професорсько-викладацький склад вирізняється високим рівнем спеціалізованих знань, його кваліфікація, педагогічна компетентність, умови праці й життя, людські та моральні якості, загальна культура відображаються на підготовці студентів.

У вищих навчальних закладах від кількісного та якісного складу як викладачів, так і управлінського персоналу, їхнього інтелектуального й трудового потенціалу залежить якість послуг, що надаються. На нашу думку, серед усіх ресурсів, що впливають на формування та розвиток інтелектуального капіталу, найважливішими є людські ресурси вищої школи. Головна функція викладача полягає в умінні передати студенту в доступній формі, адаптованій до сучасних умов, накопичені загальнолюдські знання та навички щодо їх використання на практиці. У зв'язку з цим, професорсько-викладацький склад вищих навчальних закладів є основним носієм людського капіталу вищої школи. При цьому людський капітал у сфері вищої освіти можна представити як накопичене багатство знань, що виражається в сукупності професійної компетенції, культури, здоров'я, мотивації, покликане забезпечувати високу якість підготовки фахівців різних напрямів підготовки, підвищуючи їхню конкурентоспроможність.

Тому в аспекті вищого навчального закладу людський капітал доцільно диференціювати на загальний та специфічний. Якщо максимальний ефект від використання людського капіталу досягається в певній організації, то він є специфічним. Специфічність людського капіталу залежить від можливості знайти йому альтернативні варіанти використання без зниження його можливої ефективності [5]. Застосування такого людського капіталу в інших організаціях пов'язане з втратами. Таким чином, міра специфічності людського капіталу визначається зниженням його цінності при використанні в іншому місці. Специфічність людського капіталу визначається також різними видами інститутів.

Освіта сьогодні розглядається як одна з основних цінностей, без яких неможливий подальший розвиток суспільства. Освіта – це цілеспрямований процес набуття, розширення й оновлення знань, виховання та навчання в інтересах людини, суспільства, держави, що супроводжується констатацією досягнення громадянином установлених державою освітніх рівнів [2].

Згідно із Законом України "Про освіту" метою освіти є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, розвиток її талантів, розумових і фізичних здібностей, виховання високих моральних якостей, формування громадян, здатних роботи свідомий суспільний вибір, збагачення на цій основі інтелектуального, творчого, культурного потенціалу народу, забезпечення економіки кваліфікованими працівниками. Основними принципами освіти в Україні є [4]:

- доступність для кожного громадянина усіх форм і типів освітніх послуг, що надаються державою;
- рівність умов кожної людини для повної реалізації її здібностей, таланту, всебічного розвитку;
- гуманізм, демократизм, пріоритетність загальнолюдських духовних цінностей;
- органічний зв'язок зі світовою та національною історією, культурою, традиціями; незалежність освіти від політичних партій, громадських і релігійних організацій;
- науковий, світський характер освіти;

- інтеграція з наукою і виробництвом; взаємозв'язок з освітою інших країн;
- гнучкість і прогностичність системи освіти;
- єдність і наступність системи освіти;
- безперервність і різноманітність освіти;
- поєднання державного управління та громадського самоврядування в освіті.

Професійна підготовка — це цілеспрямований процес навчання реальних та потенційних працівників професійним знанням і вмінням з метою набуття навичок, необхідних для виконання певних видів робіт, через різні форми одержання професійної освіти, включаючи як заклади професійної освіти різних рівнів, так і професійне навчання на виробництві [2].

Освіта і професійна підготовка являють собою багатофункціональну систему зі складною структурою. Вплив цієї системи на життя суспільства доволі широкий – у дошкільних закладах і загальноосвітній школі починається процес формування особистості, індивідуальної та суспільної свідомості людей, що триває і в системі професійної підготовки. У наш час зростає роль системи освіти як інституту духовного виховання особи, збагачення її людського капіталу, поліпшення її якостей як суб'єкта суспільних відносин.

Система освіти та професійної підготовки як інститут духовного виробництва, професійного та інтелектуального розвитку особи, нарощення її творчого потенціалу повинна формувати таку сукупність знань і навичок членів суспільства, які могли б забезпечити можливість їх доцільної діяльності в системі суспільного поділу праці. Система освіти і професійної підготовки складається із закладів загальної та професійної освіти, наукових, науково-методичних і методичних установ, науково-виробничих підприємств, державних та місцевих органів управління освітою і самоврядування в галузі освіти, служб розвитку персоналу підприємств, а також системи послідовних освітніх програм та державних освітніх стандартів різних рівнів і спрямованості. Структура освіти і професійної підготовки включає: дошкільну освіту; загальну середню освіту; позашкільну освіту; професійну підготовку на виробництві; професійно-технічну освіту; вищу освіту; післядипломну освіту; аспірантуру; докторантуру; самоосвіту.

Висновки. Отже, освіта і професійна підготовка створюють умови накопичення та розвитку сукупного людського капіталу, який не просто є джерелом економічних можливостей, активним чинником економічного зростання, а й характеризує дієздатність економіки на всіх рівнях. Крім того, держава через систему освіти і професійної підготовки сприяє забезпеченню вищого рівня соціально-політичного розвитку та соціальних гарантій особи, що опосередковано також сприяє економічному розвитку [2].

Таким чином, в умовах сьогодення стратегія розвитку вітчизняних аграрних підприємств повинна орієнтуватися на отримання та зберігання конкурентних переваг на ринку саме за рахунок використання унікальних знань та неперервного навчання персоналу, тобто накопиченню інтелектуального капіталу. Використання інтелектуального капіталу є основною задачею для будь-якого підприємства, оскільки він забезпечує його конкурентні переваги на ринку, тому, що містить: знання, навички, професійне вміння людини (людський капітал); інформаційні ресурси, новітні технології (організаційний капітал); відносини з клієнтами, конкурентоздатність продукції (споживчий капітал).

Список використаних джерел:

1. Сіренко Н.М. Управління стратегією інноваційного розвитку аграрного сектора економіки України: [монографія] / Н.М. Сіренко. — Миколаїв, 2010. — 416 с.
2. Грішнова О.А. Людський розвиток: навч. посіб. / О.А. Грішнова. — К: КНЕУ, 2006. — 308 с.
3. Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів: Конвенція МОП №142 (1975 р.) / Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці / Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. Т.2. — С. 1025—1028.
4. Супрун В.А. Интеллектуальный капитал: Главный фактор конкурентоспособности экономики в XXI веке / В.А. Супрун. — изд. 2-е. — М.: Книж. дом "ЛИБРОКОМ", 2010. — 192 с.
5. Трофімчук Т.М. Теоретико-методичні засади оцінювання людського капіталу / Т.М. Трофімчук // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/prvse/2010_2/37.pdf.
6. Про освіту: Закон України від 23.05.1991 р. №1060-XII [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

04.09.2015

УДК: 338.43.009

Черевко Д. Г.
доцент кафедри менеджменту організацій ім. проф. Є. Храпливого
Львівський національний аграрний університет
Сікора О. А.
доцент кафедри менеджменту організацій ім. проф. Є. Храпливого