

3. *Ільчук М. М.* Ефективне функціонування молокопродуктового підкомплексу України. — К.: Нічлава, 2004. — 312 с.

4. *Сайко В. Ф.* Стан земельних угідь та поліпшення їх використання // Збірник наукових праць Інституту землеробства УААН. — К.: ЕКМО, 2005. — С. 3—11.

5. *Мацюцька О. П., Іваненко Ф. В.* Державне регулювання процесу використання земельних ресурсів сільськогосподарського призначення // Збірник наукових праць Інституту землеробства УААН. — К.: ЕКМО, 2005. — С. 11.

Стаття надійшла до редакції 08.06.2009

УДК 658.589.009.1

І. І. Іванова

аспірантка кафедри міжнародного менеджменту,
(ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»)

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ЯК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Встановлено вплив інтелектуального капіталу на конкурентоспроможність підприємства в сучасних умовах для підвищення їх ефективної діяльності. Визначено взаємозв'язок між інтелектуальним капіталом та формуванням адаптаційної ефективності. Охарактеризовано типи інтелігентності персоналу підприємства та розглянуто структуру інтелектуального капіталу.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: Інтелектуальний капітал, капітал процесів, інноваційний капітал, організаційний капітал, клієнтський капітал, інновації, конкурентоспроможність, нова економіка, економіка знань.

KEY WORDS: Intellectual capital, process capital, innovative capital, managerial capital, client capital, innovation, competitiveness, new economy, knowledge economy.

Нова економіка являє собою таку економічну формацію, де знання та інформація відіграють первинну роль у відтворенні. Як наслідок, щоб конкурувати на ринку, підприємству уже недостатньо володіти значними матеріальними активами. Часто цього навіть не потрібно. У таких умовах інтелектуальний капітал стає важливим фактором, що визначає конкурентоспроможність підприємства як у поточній ситуації, так і на перспективу. Інтелектуальний капітал, у свою чергу, не є однорідним і має складну структуру, куди входить як традиційний економічний капітал,

так і капітал креативний, суспільний, людський та клієнтський. У розрізі даного питання увага приділяється не тільки об'єктивним, таким як фінансові активи чи матеріально-технічна база, а й суб'єктивним факторам, як наприклад прагнення до змін, здатність до інновацій, індивідуальні знання, колективний розум та ін.

Питанням інтелектуального капіталу присвячені праці таких західних економістів, як П. Друкер, І. Унрух, М. Мрозевські, Л. Едвінссон, Д. Гольман та ін. В Україні цю проблему розробляють А. Чухно, П. Карась, В. Олейко, П. Цибульов та ін. На основі поданих джерел у статті робиться спроба систематизації елементів складної структури інтелектуального капіталу. Тому метою даної роботи є встановлення впливу інтелектуального капіталу на конкурентоспроможність підприємства в сучасних умовах для підвищення їх ефективності діяльності та можливості подальшого успішного розвитку.

Сучасна світова економіка наразі знаходиться на етапі змін, що полягають у пошуках нових джерел економічного зростання і створенні нової економічної формації — так званої нової економіки або економіки, що спирається на знання. За висловом П. Друкера, автора останнього терміну, ми є свідками трансформації, що полягає у створенні посткапіталістичного суспільства. Капіталістичне суспільство розвивалося, спираючись на ключовий засіб виробництва у вигляді капіталу та його умілого інвестування. Наразі ж на перший план виходять знання, які не ліквідують значення капіталу, але стають першочерговим засобом збагачення. Окрім того, знання стають чи не єдиним джерелом конкурентної переваги.

Підприємство, яке проводить господарську діяльність, повинно мати певні фактори, які б створювали його конкурентоспроможність на ринку. В цьому розрізі розрізняють конкурентоспроможність *ex post* та *ex ante*. Конкретизуючи ці поняття, можна визначити, що *ex post* це звичайна конкурентна позиція, яка є наслідком реалізації чинної конкурентної стратегії підприємства та конкурентних стратегій суперників. У той же час конкурентоспроможність *ex ante* це конкурентна позиція на перспективу; така конкуренція можлива через використання конкурентного потенціалу у відповідності до прийнятої конкурентної стратегії [11].

Аналіз конкурентоспроможності підприємства вимагає з одного боку аналізу інструментів конкурування, а з іншого — стратегії конкурування. Таким чином, кожна організація має певний набір характеристик, що уможливають нав'язування рівноцінної боротьби на ринку. Це можуть бути надані послуги або виго-

товлені товари, що ставлять дану організацію в кращу позицію на ринку, ніж у конкурентів. Дуже важливо, щоб організація розуміла існування у себе такої переваги і робила кроки з метою її утримання чи покращення. На це впливає багато чинників, частина з яких залежить від підприємства, а частина — ні. Основна мета кожної організації полягає в ідентифікації наявності своєї переваги, а також в досягненні її розміру та характеру.

Здатність певного підприємства до конкурування виникає з можливостей, що виникають з його засобів. Останні становлять базу для інструментів конкурування, які можна поділити на дві групи: матеріальні (запаси, фінанси, матеріальні активи і т.д.) та нематеріальні (знання, досвід, здатність до збагачення своїх засобів виробництва і т.д.). Інструменти конкурування, що виникають з матеріальних засобів, дістали назву економічного капіталу, з нематеріальних — капіталу інтелектуального. На практиці інтелектуальний капітал підраховується як різниця між ринковою вартістю даного підприємства та бухгалтерською. Інтелектуальний капітал також розуміється як здатність організації до отримання доходів у майбутньому [6].

Інтелектуальний капітал генерує нову вартість через культуру підприємства, а також його інноваційність (патенти, торгові знаки, авторські права і т.д.). В системі інтелектуального капіталу важливим процесом є створення нової вартості через взаємодію між людським та структурним капіталами. Структурний капітал — це технічне і програмне забезпечення, організаційна структура, патенти, торгові марки, все те, що дозволяє персоналу реалізовувати свій виробничий потенціал. Учені Л. Едвінсон та М. Малоун поділили структурний капітал на наступні складові:

- капітал процесів — це всі робочі та технічні процеси, які підвищують ефективність виробництва продукції чи послуг;
- інноваційний капітал — включає в себе торгові права, бренди, патенти та іншу інтелектуальну власність, що використовується для створення та швидкого впровадження на ринок нових товарів та послуг;
- організаційний капітал — означає філософію підприємства в створенні, розподілу, нагромадженню, переробці та використанні знань, інвестиції в систему та інструменти знань;
- клієнтський капітал — відповідає за задоволення клієнтів, їх лояльність, вразливість щодо ціни, фінансовий стан, а також, час створення контактів [2].

Людський капітал, на відміну від структурного, є цілісним. Він включає в себе всі навички, знання та досвід співробітників

підприємства, їх інноваційність та креативність, здатність до чіткого виконання завдань, а також організаційну культуру та філософію фірми. Особливістю людського капіталу є те, що на відміну від структурного він не може бути власністю підприємства. Тому важливим для організації є процес перетворення людського капіталу в структурний з метою створення тривалої вартості підприємства.

Проблема визначення ролі нематеріальних активів у конкурентоспроможності підприємства призвела до появи терміну «суспільний капітал». Його окреслюють як мережа стосунків, розвинутих як всередині, так і зовні організації. Він складається з таких елементів: структурної мережі зв'язків, норм всередині цієї мережі, довіри, взаємності дій, спільних рис та проактивності (тобто активності з власної волі). Тракується суспільний капітал як симбіоз підприємництва та побутового життя. Суспільний капітал має свою специфіку, що заключається в тому, що хоча він і виникає із стосунків між індивідуумами, проте не є їх власністю. Також він є неоднорідним і складається зі зв'язків, очікувань ті взаємодії між індивідуумами. Крім того, суспільний капітал не являє собою просту суму капіталів індивідуумів, але також створюється певними інституціями та включає в себе їх здатність взаємодіяти.

Слід зазначити, що в міру зростання потреб на послуги з використанням високих технологій, буде зростати і роль інтелектуального капіталу. Зростати також буде роль вдосконалення способів співпраці, що також є детермінантами конкурентоспроможності підприємств. Для того, щоб підприємства могли розвиватися і процвітати, необхідно враховувати поняття емоційної інтелігентності — уміння гармонійного формування стосунків між членами організації. Емоційна інтелігентність охоплює такі якості, як здатність до мотивації, витривалість у досягненні мети незважаючи на складності, уміння регулювання настрою і не піддавання чинникам, що знижують здатність до мислення, уміння розуміти інших колег, оптимістичний погляд у майбутнє. Емоційна інтелігентність, що пов'язана зі стосунками, стає частиною суспільного капіталу, який у свою чергу є джерелом конкурентної переваги підприємств [9].

Підприємницькі риси членів певної організації, їх сумарна емоційна інтелігентність та інші елементи інтелектуального капіталу є підставами для формування адаптаційної ефективності, яка є детермінантою тривалого економічного зростання. Адаптаційна ефективність виражається в еластичності інституційної структури і виявляється в довготерміновій перспективі як здатність до

створення форм співпраці та інноваційності, що сприяють зростанню добробуту. Стосується вона, з одного боку, готовності суспільства до здобуття знань та навчання, схильності до інновацій і творчої діяльності, прийняття ризиків, а також розв'язання проблем та усунення перешкод, на які натрапляє суспільство в ході свого розвитку.

Здатність суб'єктів до навчання і адаптації є елементом інтелектуального капіталу. За інших однакових умов стає помітною пряма залежність між умінням підприємства пристосуватися до змін у навколишньому середовищі і його конкурентоспроможністю. Це означає, що зі зростанням (спадом) адаптаційних здібностей до існуючих ринкових механізмів зростає (спадає) конкурентоспроможність підприємства. Концепція адаптаційної ефективності вченого Норса (D. C. North) стверджує, що в формуванні цього поняття на підприємстві важливий не лише кількісний склад, тобто наявність усіх елементів адаптаційної ефективності, але й і їх якість [11]. Таким чином, управлінська діяльність на підприємствах та інших елементах суспільної системи господарювання повинна бути зосереджена на стимулюванні персоналу до творчої, інноваційної та корисної діяльності на користь збільшення суспільного добробуту. Вимоги, що витікають з концепції адаптаційної ефективності, стають також критеріями оцінки функціонуючих стилів управління, а також головними чинниками їх вибору. Використання відповідних стилів управління може впливати на зростання ефективності господарювання. Деякі дослідники визначають стиль управління як основний елемент з групи нематеріальних засобів, який дозволяє підвищити ефективність реалізованої стратегії управління. Окрім того, він відіграє значну роль у процесі зміцнення конкурентоспроможності підприємства. Він також є інтелектуальним інструментом, що виникає з організаційної ієрархії і пов'язаний з організаційною асиметрією. Стиль управління стає чинником ефективності діяльності організації та є інструментом зближення інтересів підприємства з інтересами суспільства, що виникає з суспільної відповідальності сучасних фірм.

Враховуючи той факт, що персонал працює в трьох вимірах: емоційному, духовному та інтелектуальному підприємницька інтелігентність теж буває трьох типів відповідно до цих вимірів.

1. Інтелектуальна інтелігентність (раціональна) використовується при розв'язанні логічних проблем. Вона виявляється в здібності користуватися розумом, умінні здобувати та використовувати інформацію, швидкості думки в рамках раціонального мислення, уміння розв'язувати різноманітні проблеми і т.д.

2. Емоційна інтелігентність виражається в стосунках між співробітниками. При чому враховуються як формальні, так і неформальні відносини.

3. Духовна інтелігентність своєрідно об'єднує інтелектуальну та емоційну інтелігентності через усвідомлення глибшого сенсу і вартості функціонування людини в господарській діяльності. Також вона являє собою з'єднувальну ланку між підприємством та суспільством [1].

Розвиток духовного рівня організації уможливорює формування колективної креативності через формування сукупного розуму, який має значно більші творчі можливості ніж індивідуальні наміри. Переходячи з рівня окремої особи на рівень групи осіб і рівень системи організації, креативність та інноваційність намірів розширюється, доповнюючись творчими можливостями і потенціалом колективного розуму. Він є більш інтелігентний і більш творчий ніж індивідуальний. Колективний творчий розум являє собою креативний капітал.

Філософія підприємств здійснює вплив на прийняту стратегію підприємства, його структуру і організаційну культуру. В залежності від співвідношенні між цими трьома елементами виділяють три типи організацій:

- Організації, налаштовані на оборону — головною метою діяльності є забезпечення і утримання сталої позиції на ринку даного товару чи послуги. Головний наголос робиться на формалізовані системи, в яких планування і контроль є централізованими, а виняткової важливості набирають продуктивність та зменшення видатків.

- Організації, налаштовані на аналіз — багато уваги приділяють дослідженню та розвитку. Надають перевагу сталому, ніж стрімкому зростанню. Налаштовані скоріше на слідування за ринком, а ніж головування на ньому.

- Організації, налаштовані на пошук — головною метою є опрацювання нового продукту і використання можливостей ринку. Наголос робиться на еластичність та креативність [4].

Різні типи організацій характеризуються різним ступенем підприємництва та інноваційності. Найнижчий ступінь інноваційності та потягу до змін спостерігається в організаціях, налаштованих на оборону, а найвищий — в організаціях, налаштованих на пошук [10]. Різниця в рівні підприємництва вказує, що окремим типам організацій можна приписати певні типи управління, які виникають з підприємницької філософії. Вона охоплює цінності, вірування, способи та цілі розвитку. Цінності та вірування висту-

пають у ролі норм і стандартів, які поділяються членами організації. Підприємницька філософія в процесі розвитку підприємства перетворюється на філософію підприємства, впливаючи на прийняття рішення про вибір стилю управління в світлі прийнятої перспективи. В організації, налаштованій на оборону, стилі управління будуть відповідати меті утримування сталої конкурентної позиції. Такий стиль можна визначити як стабілізаційний. Організації, налаштовані на дослідження та стабільне зростання, обиратимуть розвиваючий стиль управління. Для організації, налаштованої на пошук та креативність, характерним був би інноваційний стиль управління як найактуальніший з точки зору сучасного підприємства.

Подана нижче структура інтелектуального капіталу адекватна потребам сучасного підприємства, що функціонує на основі знань, які уможливають перетворення і розвиток через інноваційність та креативність.

Конкурентний потенціал, організаційне підприємництво, стратегія і тип організації безпосередньо визначають конкурентну позицію підприємства в перспективі, а опосередковано — тип створюваного інтелектуального капіталу та організаційне ставлення до його розвитку.

Зростання творчих можливостей у людях є можливим через створення в організації спільноти, замість простого групування співробітників. У результаті співробітники працюють в організації з метою досягнення важливої мети, а не через економічні мотиви. В спільноті, де контроль здійснюють у більшій мірі колеги, ніж вищі за посадою працівники є більше можливостей до діяльності та особистісного розвитку.

Як висновок зазначимо, що підприємство буде тим успішніше, чим більше менеджерів та працівників мислить та чинить по-підприємницьки. Ключовою метою є формування відносин між усіма, хто зв'язаний з підприємством, у відповідності до критеріїв, що виникають з вимог адаптаційної ефективності. То є підставою для успішної господарської діяльності в умовах нової економіки, де «робоча сила» перетворюється на «розумну силу». Таким чином, створення стосунків, що сприяють підприємству полягає, передусім, в усуненні бар'єрів, які виникають між окремими особами, діями, ієрархічними щаблями, закладами чи організаційними одиницями. Звідси слідує, що ідеальною є така мережа зв'язків, у якій всі можуть співпрацювати один з одним при розв'язанні трудових проблем або проблем підприємства.

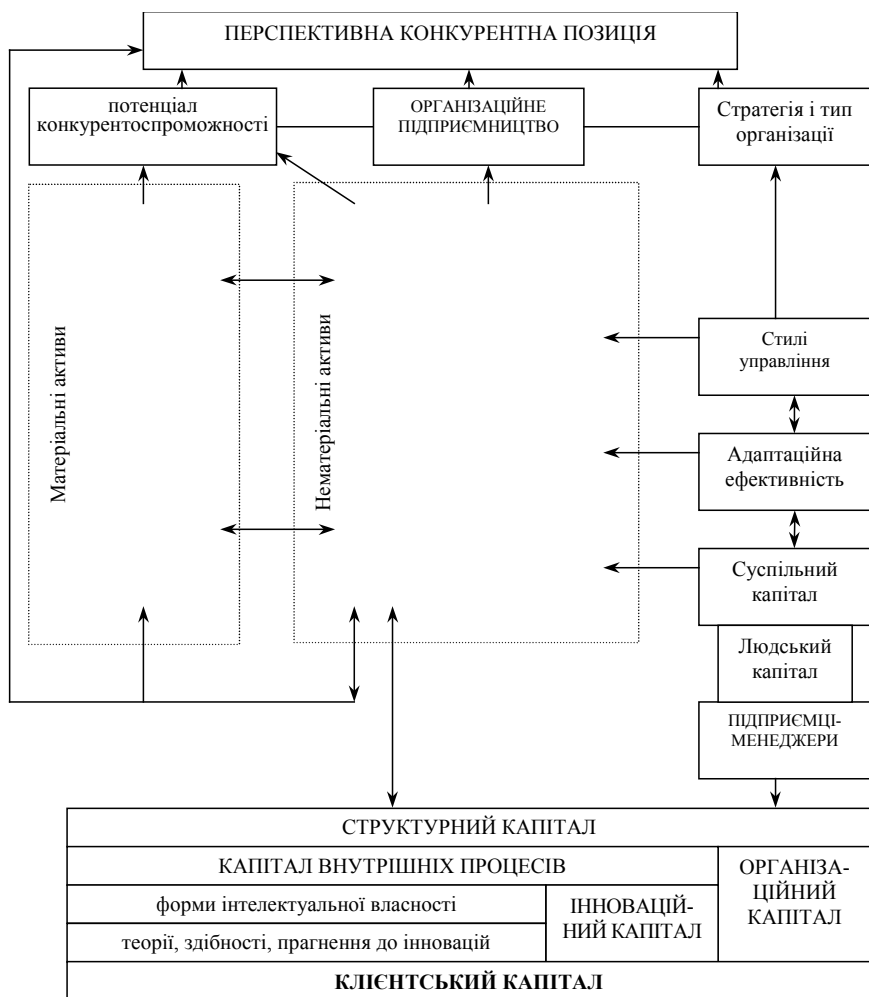


Рис. 1. Структура інтелектуального капіталу сучасного підприємства [12]

Література

1. Брукінг Э. Интеллектуальный капитал: ключ к успеху в новом тысячелетии / Пер. с англ, под ред. Л. Н. Ковачин. — СПб.: Питер, 2001.
2. Булыга Р., Кохно П. Природа и экономическая сущность интеллектуального капитала // ИС. Промышленная собственность. — 2006. — № 11.

3. Бутнік-Сіверський О. Б. Інтелектуальний капітал: теоретичний аспект // Інтелектуальний капітал — 2002. — № 1. — С. 16—27.
4. Иноземцев В. Л. За пределами экономического общества. — М.: Academia — Наука, 1998.
5. Карась П. Інтелектуальний капітал: складові та аспекти комерціалізації в нових умовах господарювання // Економіст. — 2006. — № 8.
6. Крутий И., Новикова Ю. Механизм приращения интеллектуального капитала личности и компании // Теория и практика управления. — 2006. — № 9.
7. Леонтьев Б. Б. Цена интеллекта. Интеллектуальный капитал в российском бизнесе. — М.: Издательский центр «Акционер», 2002.
8. Олейко В. Інтелектуальний капітал: методологічні аспекти // Інтелектуальна власність, — 2003. — № 6.
9. Цибульов П. Кількісна оцінка інтелекту // Інтелектуальна власність. — 2004. — № 12.
10. Чухно А. Інтелектуальний капітал: сутність, форми та закономірності розвитку // ЕУ. — 2002. — № 11—12.
11. I. Unruh. New Style of Leadership// Practical Accountant. — 2006. — № 7.
12. Marian Mroziewski. Normatywno-akosciowz model kapitalu intelektualnego wspolczesnego pryedsiębiorstwa// Pryeglad organizacji. — 2007. — № 10.

Стаття надійшла до редакції 16.06.2009

УДК 631.1:330.341

І. О. Іртищева

канд. екон. наук, докторант

(Рада по вивченню продуктивних сил України
НАН України, м. Київ)

МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО РЕГІОНАЛЬНОГО МОНІТОРИНГУ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

В статті розкрито роль моніторингу інноваційної діяльності регіону. Запропоновано принципи, на яких повинна базуватись система регіонального моніторингу

КЛЮЧОВІ СЛОВА: інновації, інноваційний процес, регулювання інновацій.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: инновации, инновационный процесс, регулирование инноваций.

Загальноновизнана схема інноваційної діяльності — це вся діяльність у рамках інноваційного процесу, а також маркетингові дослідження ринків збуту і пошук нових споживачів; інформа-