

**Шепеленко Світлана Миколаївна**

докторант кафедри економіки та менеджменту,  
Українська інженерно-педагогічна академія,  
вул. Університетська, 16, м. Харків, 61003, Україна;  
E-mail: svitlana7388@gmail.com;  
ORCID ID: 0009-0006-3952-2035

## **ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ: КОНЦЕПТУАЛЬНІ АСПЕКТИ**

**Shepelenko Svitlana**

Doctoral student of the Department of Economics and Management,  
Ukrainian Engineering and Pedagogical Academy,  
St. 16 University Street, Kharkiv, 61003, Ukraine;  
E-mail: svitlana7388@gmail.com;  
ORCID ID: 0009-0006-3952-2035

## **FORMATION OF LABOR INTELLECTUAL CAPITAL IN ENTERPRISES: CONCEPTUAL ASPECTS**

**Анотація.** Стратегія соціально-економічного розвитку повинна бути спрямована на забезпечення стійкого підвищення рівня життя населення і високих темпів економічного зростання, скорочення соціальної нерівності, а також на подальше формування економічної та політичної стабільності в умовах невизначеності. Досягнення цих цілей можливе при істотному підвищенні рівня конкурентоспроможності вітчизняних підприємств, розвитку бізнесу і підприємництва, розвитку трудового інтелектуального капіталу. Тому одним із головних пріоритетів соціально-економічного розвитку вітчизняних підприємств на найближчу перспективу є вдосконалення системи управління трудовим інтелектуальним капіталом.

У статті визначено, що головною метою є повне забезпечення всіх галузей національної економіки, висококваліфікованими кадрами, відповідно до потреб ринку праці. За попередніми прогнозами в стратегічній перспективі населення значно скоротиться, трудовий інтелектуальний капітал стане дефіцитним ресурсом. Завданнями сьогодення є раціональне використання та мотивування трудового інтелектуального капіталу кожного працівника з метою підвищення рівня конкурентоспроможності вітчизняних підприємств в умовах невизначеності.

Удосконалення системи управління трудовим інтелектуальним капіталом передбачає постійний розвиток людських ресурсів, повне й ефективне використання праці на всіх рівнях діяльності вітчизняних підприємств. В сучасних ринкових умовах людські ресурси та трудовий інтелектуальний капітал мають ключове значення для розвитку не тільки вітчизняних підприємств, а й розвитку економіки регіонів і країни для входження у світове господарство.

Детально розглянуто життєвий цикл трудового інтелектуального капіталу, який складається з чотирьох основних стадій руху продукту: розвитку, зростання, зрілості та спаду.

**Ключові слова:** трудовий інтелектуальний капітал, підприємства, життєвий цикл персоналу, розвиток, трудовий потенціал, персонал.

**Abstract.** The strategy of socio-economic development should be aimed at ensuring a sustainable increase in the standard of living of the population and high rates of economic growth, reduction of social inequality, as well as further formation of economic and political stability in conditions of uncertainty. Achieving these goals is possible with a significant increase in the level of competitiveness of domestic enterprises, the development of business and entrepreneurship, and the development of labor intellectual capital. Therefore, one of the main priorities of the socio-economic development of domestic enterprises in the near future is the improvement of the labor intellectual capital management system.

The article defines that the main goal is to fully provide all branches of the national economy with highly qualified personnel in accordance with the needs of the labor market. According to preliminary forecasts, in the strategic perspective, the population will decrease significantly, labor intellectual capital will become a scarce resource. Today's tasks are the rational use and motivation of the labor intellectual capital of each employee in order to increase the level of competitiveness of domestic enterprises in conditions of uncertainty.

Improvement of the labor intellectual capital management system involves the constant development of human resources, full and effective use of labor at all levels of activity of domestic enterprises. In modern market conditions, human resources and labor intellectual capital are of key importance for the development of not only domestic enterprises, but also the development of the economy of regions and the country for entering the world economy.

The life cycle of labor intellectual capital, which consists of four main stages of product movement: development, growth, maturity and decline, is considered in detail.

**Keywords:** labor intellectual capital, enterprises, personnel life cycle, development, labor potential, personnel.

**Постановка проблеми.** Стратегія соціально-економічного розвитку повинна бути спрямована на забезпечення стійкого підвищення рівня життя населення і високих темпів економічного зростання, скорочення соціальної нерівності, а також на подальше формування економічної та політичної стабільності в умовах невизначеності. Досягнення цих цілей можливе при істотному підвищенні рівня конкурентоспроможності вітчизняних підприємств, розвитку бізнесу і підприємництва, розвитку трудового інтелектуального капіталу. Тому одним із головних пріоритетів соціально-економічного розвитку вітчизняних підприємств на найближчу перспективу є вдосконалення системи управління трудовим інтелектуальним капіталом.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Аналіз публікацій щодо концептуальних аспектів формування трудового інтелектуального капіталу на підприємствах свідчить про те, що ці питання, розглядаються як зарубіжними, так і вітчизняними науковцями: Андрушків Б. та Кузьміним О. [1], Ареф'євою О. [2], Динакем В. [3], Колещуком О. [4], Прохоровою В. [5], Теплюк М. та Швиданенко Г. [6], Харівим П. [7], Хаустовою В. [8] та багатьма іншими.

Питання щодо концептуальних аспектів формування трудового інтелектуального капіталу на підприємствах є актуальним в сучасних турбулентних умовах і потребують подальшого дослідження.

**Методика дослідження.** У процесі дослідження використано методи логічного, порівняльного, системного, структурного аналізу, що дозволило науково обґрунтувати процеси концептуальних аспектів формування трудового інтелектуального капіталу на підприємствах.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Головною метою є повне забезпечення всіх галузей національної економіки, висококвалі-

фікованими кадрами, відповідно до потреб ринку праці. За попередніми прогнозами в стратегічній перспективі населення значно скоротиться, трудовий інтелектуальний капітал стане дефіцитним ресурсом. Завданнями сьогодення є раціональне використання та мотивування трудового інтелектуального капіталу кожного працівника з метою підвищення рівня конкурентоспроможності вітчизняних підприємств в умовах невизначеності.

Удосконалення системи управління трудовим інтелектуальним капіталом передбачає постійний розвиток людських ресурсів, повне й ефективно використання праці на всіх рівнях діяльності вітчизняних підприємств. В сучасних ринкових умовах людські ресурси та трудовий інтелектуальний капітал мають ключове значення для розвитку не тільки вітчизняних підприємств, а й розвитку економіки регіонів і країни для входження у світове господарство.

**Метою дослідження** є концептуальні аспекти формування трудового інтелектуального капіталу на підприємствах у сучасних турбулентних умовах.

**Виклад основного матеріалу.** Програма соціально-економічних перетворень промисловості на середньострокову перспективу виокремлює найважливіші принципи збереження і розвитку людського потенціалу. Це визначає основні цілі інноваційної кадрової політики та передбачає посилення впливу на структуру робочої сили, підвищення рівня конкурентоспроможності і рівня професіоналізму працівників, інженерно-технічних працівників і керівників різних рівнів. За останні роки накопичено певний досвід раціонального використання трудового інтелектуального капіталу, застосування сучасних методів профорієнтації, форм навчання та підвищення кваліфікації працівників, механізмів адаптації працівників до адаптації в нових соціально-економічних умовах, сприяючи постійному підвищенню рівня розвитку професійного потенціалу персоналу.

Багато невирішених проблем щодо забезпечення підприємств кваліфікованими працівниками різних категорій. На думку багатьох економістів, кадрова політика на вітчизняних підприємствах не має чіткої концептуальної основи. На підприємствах не визначено основних функцій кадрової політики, в деяких випадках, не окреслено права та обов'язки щодо підготовки кадрів.

Процеси глобалізації і структурні зміни в економіці ХХІ століття, в більшості випадків, не супроводжуються необхідними інституційними перетвореннями, до цього часу відбуваються трансформаційні зміни в системі освіти різних рівнів навчання. Кардинальні зміни існуючої системи формування трудового інтелектуального капіталу призвели до трансформації багатьох ефективних елементів системи підготовки кадрів, зокрема, до майже повного знищення призвели систему професійного навчання працівників. Зниження державних інвестицій у розвиток освіти, підготовку та перепідготовку кадрів призвели до великих масштабів скорочення закладів освіти. Надзвичайна активність зарубіжних підприємств сприяє відтоку за кордон кращих вітчизняних фахівців, мотивуючи їх високим рівнем заробітних плат та умовами праці, соціальним захищенням, стабільністю тощо.

Сучасні глобалізаційні умови вимагають формування інноваційної кадрової політики, спільною з науково-практичною діяльністю багатьох вітчизняних підприємств, яка буде спрямована на подальший розвиток трудового інтелек-

туального капіталу, досягнення професійно-кваліфікаційного балансу та підвищення якості праці. Формування та раціональне використання здібностей людини, особливо на основі вдосконалення професійної підготовки та підвищення конкурентоспроможності робітників і спеціалістів, повинно бути направлене на продукування інноваційно-креативних ідей з розвитку цієї проблематики. Тому зараз є актуальна потреба переходу від індивідуальних заходів щодо підвищення професійних компетенцій персоналу до створення системи управління якістю праці на підприємствах. Іншими словами, на сьогоднішній день існує потреба у розробці та застосуванні системи управління рівнем розвитку трудового інтелектуального капіталу на кожному підприємстві, і насамперед у всіх структурах промислового комплексу, що забезпечує швидкий розвиток різних галузей промисловості. Проблема управління трудовим інтелектуальним капіталом тісно пов'язана з розвитком людського капіталу, повною зайнятістю трудових ресурсів, ефективним використанням робочої сили та багатьма іншими напрямками вдосконалення управління персоналом на вітчизняних підприємствах.

У зв'язку зі зростанням значення людських ресурсів у підвищенні ефективності діяльності підприємств усіх рівнів господарювання, необхідно комплексно розглядати сутність і механізм взаємодії на регіональному рівні таких економічних категорій, як трудові ресурси, трудовий інтелектуальний капітал, праця, людський капітал і ряд інших специфічних понять, що характеризують ефективну професійну діяльність персоналу промислових підприємств [9, 10].

Концепція трудового інтелектуального капіталу на підприємстві — це система поглядів на формування відповідних трудових ресурсів, що розглядаються з точки зору єдності кількісних і якісних характеристик. З кількісного боку трудовий інтелектуальний капітал визначається чисельністю населення працездатного віку, з точки зору якісних характеристик — це статевовікова структура, рівень освіти, професійні навички, мобільність тощо.

Трудовий інтелектуальний капітал визначається як сукупність здібностей працівників до ефективної господарської діяльності. Людський капітал, за визначенням, — це сукупність вроджених здібностей і набутих знань, навичок і мотивації, відповідне використання яких дає можливість збільшити дохід як окремої людини, так і всього підприємства чи всього суспільства в цілому.

Людський капітал — це доступний кожному працівникові ресурс знань, умінь і мотивів, необхідних для його плідної діяльності. Немає очевидних ринків для людського капіталу і не встановлено чіткої грошової ціни. У ринковій економіці існує лише ринок операцій з оренди людського капіталу, де він орендується на певний період часу. В якості ренти за користування чужим капіталом виступає відповідна заробітна плата конкретних працівників.

Розглянуті категорії, що характеризують величину трудового інтелектуального капіталу та людського капіталу, можуть стосуватися як окремої людини, так і різних груп працівників, включаючи персонал підприємства, населення регіону та країни в цілому. Модель розвитку трудового інтелектуального капіталу можна представити як механізм впливу на природні здібності, життєвий досвід, процес навчання та виховання людини з метою розвитку всіх її якісних властивостей протягом життя, включаючи, насамперед, професійну діяльність.

Працездатність і творчі здібності людини, накопичені в процесі творчої професійної діяльності, підвищуються з розвитком і вдосконаленням знань і вмінь, зміцненням здоров'я, поліпшенням умов праці, підвищенням заробітної плати і життєвого рівня. Водночас можливо зниження потенціалу людини, особливо при погіршенні стану здоров'я, підвищенні тяжкості та напруженості праці, збільшенні віку працівника, негативними впливами зовнішнього середовища тощо.

Усі ці зміни складових необхідно враховувати в системі управління персоналом на підприємстві, а також враховувати, що потенціал особистості характеризується не лише ступенем її підготовки до роботи в поточний період, а також здатністю працівника розвивати свої розумові та фізичні здібності протягом усього робочого періоду, залежно від віку, рівня освіти, практичного досвіду, ділових характеристик, мотивації, отриманої винагороди та багатьох інших факторів.

Зміну трудового інтелектуального капіталу окремого працівника можна зобразити графічно за допомогою відомої класичної кривої життєвого циклу трудового інтелектуального капіталу, яка складається з чотирьох основних стадій руху продукту: розвитку, зростання, зрілості та спаду (рис. 1).

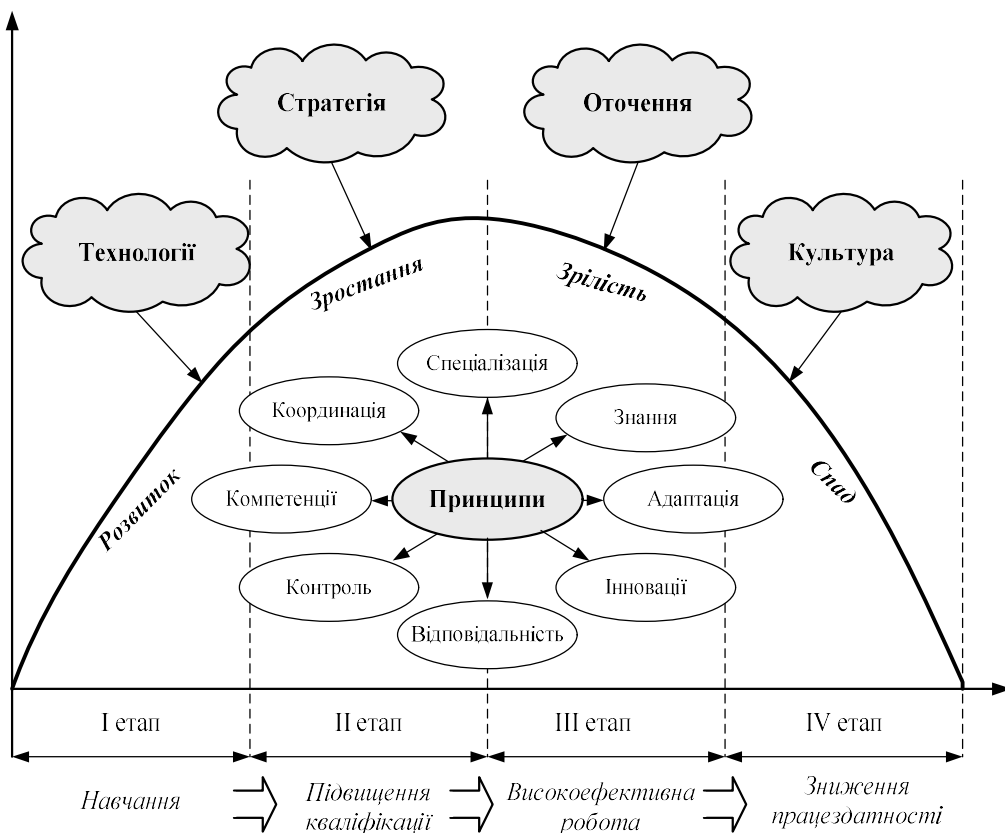


Рис. 1. Життєвий цикл трудового інтелектуального капіталу

Системний підхід до управління трудовим інтелектуальним капіталом на підприємстві є основою всебічного розвитку як окремих працівників, так і всієї системи в цілому. Розвиток системи управління трудовим інтелектуальним капіталом, пов'язаний з якістю професійної підготовки всіх працівників, рівнем розвитку та використання трудового потенціалу кожної людини.

Повна і об'єктивна оцінка рівня розвитку професійного потенціалу кожної людини при всій різноманітності використовуваних показників передбачає врахування таких основних характеристик, які наведено на рис. 2.

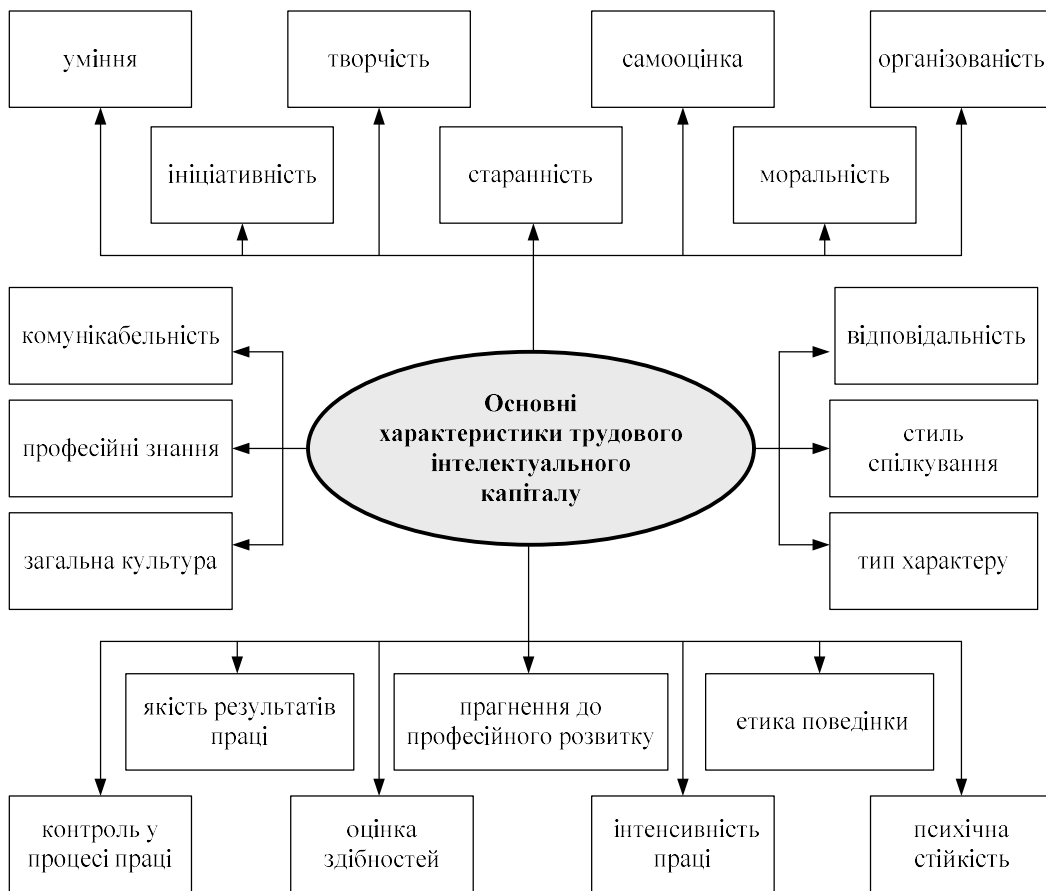


Рис. 2. Основні характеристики трудового інтелектуального капіталу

Виведення людського фактора на перший план у нових ринкових відносинах передбачає стрімке звернення уваги на низку раніше недостатньо досліджених теоретичних і прикладних аспектів: продуктивність, трудомісткість, ресурси робочого часу. Тому необхідним є глибший і гнучкіший розгляд як теорії співвідношення цих категорій, так і реальної практики врахування теоретичних положень при оцінці рівня використання трудового інтелектуального капіталу.

До найважливіших стратегічних завдань на найближчу перспективу відносяться збільшення внутрішнього валового продукту, зниження рівня бідності і зростання добробуту населення. Інноваційний характер процесів, що відбуваються в сучасній економіці та суспільстві, висувають високі вимоги до рівня трудової та соціальної активності працівників. Проблему активізації людського фактору неможливо вирішити без дослідження самої людини, структури її виробничих здібностей і потреб, без аналізу механізмів формування здібностей і задоволення потреб населення.

Збільшення обсягів промислового виробництва, що спостерігається в умовах кадрового голоду, ставить керівництво промислових підприємств у скрутне становище щодо залучення висококваліфікованих кадрів для інтенсивного розвитку виробництва. У сформованій ситуації потужним ресурсом виживання є використання внутрішніх виробничих резервів, які базуються на трудову інтелектуальному капіталі.

**Висновки і перспективи подальших наукових досліджень.** Отже, процеси глобалізації призвели до істотних змін у визначенні ролі та функцій людини у розвитку промислових підприємств, регіонів і країни в цілому. Реалізація працездатності сучасного працівника у виробничому процесі передбачає використання всіх його фізичних, розумових та емоційних здібностей. Тому постійне підвищення професійної активності людини стає необхідною умовою нормального функціонування сучасного високотехнологічного виробництва в цілому, безперервного розвитку науково-технічних інновацій та їх стабільного використання в технологічному процесі.

Ступінь відповідності залежить від того, наскільки використовуються можливості, доступні командам і окремим співробітникам. Розвиток виробничих колективів повинен бути спрямований на повніше використання наявних можливостей і постійне підвищення їх кадрового потенціалу.

## **Література**

1. Андрушків Б. М., Кузьмін О. Є. Основи менеджменту. Львів : Світ, 1995. 296 с.
2. Ареф'єва О. В. Стратегічні орієнтири інтелектуально-інноваційного процесу управління конкурентним розвитком. Адаптивне управління підприємствами в умовах неотехнологічного відтворення: Монографія. За редакцією Ареф'євої О. В. К.: ФОП Маслаков, 2020. С. 7–14.
3. Дикань В.Л. Комплексний підхід до управління стійким розвитком підприємств машинобудування. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2015. № 49. С. 11–18.
4. Колещук О. Я., Теоретичні положення управління інноваційністю підприємств: стратегічно-орієнтовані напрямки. *Проблеми системного підходу в економіці*, 5(73) ч.2, 2019, С. 143-150.
5. Прохорова В. В., Проценко В. М., Чобіток В. І. Формування конкурентної стратегії підприємств на засадах інноваційно-спрямованого інвестування. Харків : УПА, 2015. 291 с.
6. Теплюк М. А., Швиданенко Г. О. Сучасні тренди розвитку інноваційного підприємства. *Економіка та держава*. 2018. №. 5. С. 89–92.

7. Харів П.С. Інноваційна діяльність підприємства та економічна оцінка інноваційних процесів: Монографія Тернопіль: «Економічна думка», 2003. 326 с.
8. Хаустова В. Є., Колодяжна Т. В. Вплив процесів злиттів та поглинань на конкурентоспроможність економіки в умовах глобалізації : монографія. ФОП Лібуркіна Л. М., 2019. 416 с.
9. V. Chobitok, O. Shevchenko, O. Lomonosova, V. Kochetkov, V. Bykhovchenko Application of budget allocation models in the management of investment processes in the context of the digital economy development. Cuestiones Políticas. Vol. 39, № 71 (2021). <https://doi.org/10.46398/cuestpol.3971.35>.
10. <https://uk.wikipedia.org>

### **Reference**

1. Andrushkiv B. M., Kuzmin O. Ye. Osnovy menedzhmentu. Lviv : Svit, 1995. 296 s.
2. Arefieva O. V. Stratehichni oriientyry intelektualno-innovatsiinoho protsesu upravlinnia konkurentnym rozvytkom. Adaptivne upravlinnia pidpriemstvamy v umovakh neotekhnolohichnoho vidtvorennia: Monohrafiia. Za redaktsiieiu Arefievoi O. V. K.: FOP Maslakov, 2020. S. 7–14.
3. Dykan V.L. Kompleksnyi pidkhid do upravlinnia stiikym rozvytkom pidpriemstv mashynobuduvannia. Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti. 2015. № 49. S. 11–18.
4. Koleshchuk O. Ya., Teoretychni polozhennia upravlinnia innovatsiinistiu pidpriemstv: stratehichno-oriientovani napriamky. Problemy systemnoho pidkhodu v ekonomitsi, 5(73) ch.2, 2019, S. 143-150.
5. Prokhorova V. V., Protsenko V. M., Chobitok V. I. Formuvannia konkurentnoi stratehii pidpriemstv na zasadakh innovatsiino-spriamovanoho investuvannia. Kharkiv : UIPA, 2015. 291 s.
6. Tepluk M. A, Shvydanenko H. O. Suchasni trendy rozvytku innovatsiinoho pidpriemnytstva. Ekonomika ta derzhava. 2018. №. 5. С. 89–92.
7. Khariv P.S. Innovatsiina diialnist pidpriemstva ta ekonomichna otsinka innovatsiinykh protsesiv: Monohrafiia Ternopil: «Економічна думка», 2003. 326 с.
8. Khaustova V. Ye., Kolodiazhna T. V. Vplyv protsesiv zlyttiv ta pohlynan na konkurentospromozhnist ekonomiky v umovakh hlobalizatsii : monohrafiia. FOP Liburkina L. M., 2019. 416 с.
9. V. Chobitok, O. Shevchenko, O. Lomonosova, V. Kochetkov, V. Bykhovchenko Application of budget allocation models in the management of investment processes in the context of the digital economy development. Cuestiones Políticas. Vol. 39, № 71 (2021). <https://doi.org/10.46398/cuestpol.3971.35>.
10. <https://uk.wikipedia.org>