

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ

¹ Вінницький національний технічний університет

Анотація

У статті здійснено узагальнений аналіз теоретичних підходів та поглядів до управління інтелектуальним потенціалом підприємств. На підставі проведеного аналізу виокремлено основні сутнісні ознаки поняття «управління інтелектуальним потенціалом підприємства». Обґрунтовується висновок, що ефективне управління інтелектуальним потенціалом є критично важливим аспектом діяльності підприємств, оскільки він безпосередньо впливає на їхню конкурентоспроможність і здатність до стійкого розвитку.

Ключові слова: інтелектуальний потенціал, інтелектуальний капітал, управління інтелектуальним потенціалом, теоретичні підходи, наукові погляди, концепції

Abstract

The article provides a generalized analysis of theoretical approaches and views on the management of the intellectual potential of enterprises. Based on the analysis, the main essential features of the concept of «management of the intellectual potential of an enterprise» are identified. The conclusion is substantiated that effective management of intellectual potential is a critically important aspect of the activities of enterprises, as it directly affects their competitiveness and ability to achieve sustainable development.

Keywords: intellectual potential, intellectual capital, intellectual potential management, theoretical approaches, scientific views, concepts

Вступ

Сучасний етап динамічного технологічного прогресу та посилення конкурентної боротьби характеризується необхідністю підвищення ефективності управління власним інтелектуальним потенціалом суб'єктів господарювання. Інтелектуальний капітал, що охоплює знання, професійні компетентності, інноваційні розробки та накопичений досвід, набуває вирішального значення для формування конкурентних переваг і забезпечення довгострокового сталого розвитку підприємств в умовах швидкоплинних тенденцій діджиталізації. Водночас значна кількість підприємств та організацій стикається з труднощами, пов'язаними з недостатньо результативним управлінням цим видом ресурсів.

До ключових проблем, які потребують вирішення, належать: низький рівень ефективності управління знаннями та інноваційною діяльністю, недостатня розвиненість систем моніторингу й оцінювання інтелектуального капіталу, відсутність його належної інтеграції у загальну стратегію розвитку підприємства, а також недостатня увага до формування відповідного організаційного середовища та корпоративної культури.

Зазначені проблеми зумовлюють необхідність застосування комплексного та системного підходу до управління інтелектуальним потенціалом, що передбачає розроблення стратегічних рішень щодо ефективного використання знань та інновацій, удосконалення процедур їх оцінювання і контролю, а також інтеграцію відповідних управлінських інструментів у загальну систему стратегічного управління підприємством. Реалізація таких заходів сприятиме забезпеченню стійкого розвитку суб'єктів господарювання та зміцненню їхніх конкурентних позицій у сучасному бізнес-середовищі.

За результатами узагальнення значного масиву наукових джерел встановлено, що дослідження сутності поняття «управління інтелектуальним потенціалом підприємств» характеризується високим рівнем теоретичної розробленості та багатогранністю наукових підходів. Вагомий внесок у формування концептуальних засад даної проблематики зробили I. Nonaka і H. Takeuchi [7], R. S. Kaplan і D. P. Norton [8], L. Edvinsson, Sullivan, P. і M. S. Malone [9,10], K. E. Sveiby [11], N. Bontis [12], а також інші зарубіжні та вітчизняні дослідники.

Незважаючи на значну кількість наукових напрацювань, актуальним залишається питання поглибленого дослідження сутнісних характеристик і ключових ознак поняття «управління інтелектуальним потенціалом підприємств».

Метою статті є узагальнення та систематизація наукових підходів і поглядів щодо трактування поняття «управління інтелектуальним потенціалом підприємств», а також визначення його змістовних характеристик у сучасних швидкозмінних умовах цифровізації економіки.

Результати дослідження

Узагальнення наукових позицій дає підстави стверджувати, що більшість авторів розглядають управління інтелектуальним потенціалом як визначальний чинник підвищення конкурентоспроможності підприємств і забезпечення їх інноваційного розвитку. Водночас відмінності у підходах зумовлені різним акцентуванням уваги на окремих складових даного процесу, зокрема на формуванні та створенні знань, стратегічній інтеграції інтелектуального капіталу в систему управління, методах його оцінювання та вимірювання, а також на активізації інноваційних процесів і підвищенні ефективності використання інтелектуальних ресурсів.

Результати дослідження вказують на те, що інтелектуальний потенціал підприємства можна визначити як сукупність інтелектуальних можливостей і ресурсів, доступних у теперішньому та майбутньому, для досягнення конкретних цілей підприємства. З економічної точки зору, цей потенціал складається не лише з можливостей та ресурсів, але також з коштів та запасів, які використовуються для досягнення підприємницьких цілей.

Зокрема, дослідники Мойсенко І. П., Река Г. В., Кендюхов О. В. трактують інтелектуальний потенціал через певну сукупність можливостей та здібностей людей, які направлені для досягнення конкретних цілей і завдань [1-3].

Згідно з підходом Перерви П. Г., інтелектуальний потенціал підприємства часто виступає у формі інтелектуального капіталу, що сприяє розвитку інновацій та ефективно впливає на економічні та соціальні явища. Інтелектуальний капітал встановлює індивідуальний темп та характер для оновлення технологій у виробництві різних продуктів, що призводить до конкурентних переваг на ринку та значного зростання прибутків підприємства. У цьому розумінні інтелектуальний потенціал конкретного підприємства представляє собою сукупність інтелектуального, людського та інформаційного капіталів, що є ключовим фактором у досягненні конкурентоспроможності [4].

Науковий підхід Вовканича С. Й. описує «інтелектуальний потенціал» як здатність до нагромадження, створення та використання нових знань, ідей, проектів, моделей поведінки, наукової та технічної інформації, які стануть інтелектуальною власністю України і сприятимуть її розвитку та інтеграції [5].

З економічного погляду «інтелектуальний потенціал» автором Ситником Й. С. трактується як приховані навички економічної системи для здійснення інтелектуальної, технічно-наукової, соціальної, економічної та управлінської діяльності, які можуть реалізуватися в формі інтелектуального капіталу на ринкових засадах. В основному ці якості та ресурси можуть бути використані економічною системою для ефективного вирішення поставлених завдань щодо свого самозбереження та подальшого розвитку [6].

Інтелектуальний потенціал розглядається як система, що має характерні елементи, такі як управління знаннями та інтелектуальний капітал, властивості, такі як конкурентоспроможність та інноваційність, а також зв'язки та забезпечення у формі організаційних, інформаційних, функціональних, кадрових, фінансових, маркетингових, наукових, технічних та виробничих аспектів.

Критичний аналіз наукових джерел щодо трактування сутності поняття «управління інтелектуальним потенціалом підприємств» свідчить про наявність широкого спектра підходів і концептуальних положень, запропонованих різними дослідниками.

Так, I. Nonaka та H. Takeuchi акцентують увагу на ключовій ролі процесу створення знань у діяльності підприємств і підкреслюють значення інноваційних процесів у системі управління знаннями. Запропонована ними концепція організації, що створює знання, базується на безперервному циклі генерування, поширення та використання знань у межах компанії. На думку авторів, здатність підприємства ефективно формувати нові знання забезпечує досягнення стійких конкурентних переваг. Їхня модель передбачає взаємодію явного та неявного знання через процеси соціалізації, екстерналізації, комбінування та інтерналізації, що сприяє трансформації індивідуальних

знань в організаційні та забезпечує адаптацію підприємств до змін зовнішнього середовища й впровадження інновацій [7].

Водночас R. S. Kaplan і D. P. Norton розглядають управління інтелектуальним капіталом як складову стратегічного управління підприємством, інтегруючи його у систему оцінювання результативності діяльності. Розроблена ними концепція збалансованої системи показників (Balanced Scorecard) дає змогу оцінювати не лише фінансові результати, але й нефінансові аспекти, зокрема навчання та розвиток персоналу, ефективність внутрішніх бізнес-процесів і взаємовідносини з клієнтами. Використання цього інструментарію дозволяє підприємствам більш обґрунтовано управляти інтелектуальним потенціалом, спрямовуючи ресурси на розвиток знань, компетентностей і інноваційних можливостей, необхідних для досягнення довгострокових стратегічних цілей. При цьому особливий акцент робиться на формуванні системи показників, що відображає не лише поточні результати діяльності, але й потенціал майбутнього зростання та розвитку [8].

Отже, підхід I. Nonaka і H. Takeuchi орієнтований на процесний аспект управління інтелектуальним потенціалом, зосереджуючись на створенні, накопиченні та обміні знаннями як основі інновацій і конкурентоспроможності. Натомість концепція R. S. Kaplan та D. P. Norton акцентує увагу на стратегічній інтеграції інтелектуального капіталу в систему управління підприємством через використання збалансованих показників, що забезпечує комплексне оцінювання діяльності організації та створює передумови для її сталого розвитку.

L. Edvinsson та P. Sullivan розробили підхід до управління інтелектуальним капіталом, зосереджений на його ідентифікації, оцінюванні та вимірюванні. У межах цього підходу інтелектуальний капітал розглядається як сукупність нематеріальних активів, що включає людський, структурний та клієнтський капітал. Запропонована модель спрямована на формування інструментарію, який дозволяє підприємствам визначати складові інтелектуального капіталу, оцінювати їхній стан і забезпечувати ефективне управління ними. При цьому системи оцінювання передбачають використання не лише фінансових індикаторів, але й показників, що характеризують рівень знань і компетентностей персоналу, інноваційний потенціал та якість взаємовідносин із клієнтами. Такий підхід забезпечує більш комплексне уявлення про внутрішні можливості підприємства, сприяє виявленню сильних сторін і проблемних зон та створює інформаційну основу для прийняття стратегічних управлінських рішень [9].

Подальший розвиток зазначених ідей здійснили L. Edvinsson і M. S. Malone, які акцентували увагу на необхідності виявлення та обліку прихованих активів підприємства. На їхню думку, традиційна фінансова звітність не відображає повною мірою реальної вартості компанії, оскільки ігнорує значну частину інтелектуальних ресурсів. У зв'язку з цим автори обґрунтовують доцільність застосування розширених підходів до звітності, що поєднують фінансові та нефінансові показники, зокрема рівень професійних знань працівників, технологічні можливості, ділову репутацію, бренди та об'єкти інтелектуальної власності [10].

З метою практичної реалізації таких підходів було запропоновано відповідні концепції та інструменти вимірювання і розкриття інформації про інтелектуальні активи, зокрема інтелектуальний баланс (Intellectual Balance Sheet). Використання подібних інструментів сприяє підвищенню прозорості управління нематеріальними ресурсами, забезпечує їх цілеспрямований розвиток і, як наслідок, підсилює конкурентоспроможність підприємств у сучасних умовах господарювання.

Вагомий внесок у розвиток концептуальних засад управління інтелектуальним потенціалом здійснив K. E. Sveiby, який розглядає управління знаннями як ключовий чинник формування організаційної цінності. У межах його підходу знання визначаються як стратегічний ресурс підприємства, що забезпечує його довгострокову конкурентоспроможність. Дослідник запропонував інструментарій для вимірювання знань, зокрема індекси знань та методи оцінювання інтелектуального капіталу, які передбачають аналіз людського капіталу, внутрішніх організаційних структур і зовнішніх ділових зв'язків. Особливу увагу автор приділяє необхідності інтеграції управління знаннями в усі сфери діяльності підприємства — від стратегічного планування до поточних операційних процесів [11].

Таким чином, наукові підходи, представлені у працях зазначеного дослідника, підкреслюють доцільність застосування комплексного підходу до управління інтелектуальним капіталом, який передбачає ідентифікацію, оцінювання, вимірювання та ефективне використання знань, компетентностей персоналу й інших нематеріальних активів. Реалізація такого підходу сприяє

підвищенню ринкової вартості підприємства, зміцненню його конкурентних позицій і забезпеченню сталого розвитку у довгостроковій перспективі.

У свою чергу, N. Bontis, Chua Chong Keow та Richardson S. досліджували вплив інтелектуального капіталу на результативність діяльності підприємств у галузях економіки Малайзії. У своїх роботах автори розглядають інтелектуальний капітал як систему трьох взаємопов'язаних складових: людського, структурного та клієнтського капіталу. Результати емпіричного дослідження, отримані на основі анкетування та статистичного аналізу, підтвердили наявність суттєвого впливу цих компонентів на показники ефективності бізнесу.

Зокрема, встановлено, що людський капітал відіграє визначальну роль у формуванні та розвитку організаційних процесів, тоді як клієнтський капітал істотно впливає на розвиток структурного капіталу незалежно від галузевої специфіки. Крім того, виявлено позитивну залежність між рівнем розвитку структурного капіталу та загальною ефективністю діяльності підприємств [12]. Отримані результати підтверджують, що інтелектуальний капітал є важливим чинником підвищення конкурентоспроможності, а також сприяє зростанню життєздатності та розвитку новостворених підприємств, забезпечуючи їхню здатність оперативно реагувати на зміни ринкового середовища та ефективно використовувати наявні ресурси.

У наукових дослідженнях Chen J., Zhu Z. та Xie H. запропоновано вдосконалений підхід до оцінювання інтелектуального капіталу, який поєднує теоретичні положення з результатами емпіричного аналізу. Дослідниками розроблено модель вимірювання інтелектуального капіталу, що базується на виокремленні трьох його основних складових: людського, структурного та клієнтського капіталу. Для кожного з визначених елементів сформовано систему кількісних і якісних індикаторів, що забезпечують комплексність оцінювання.

З метою аналізу взаємозв'язку між складовими інтелектуального капіталу та результативністю функціонування підприємства авторами застосовано метод структурного моделювання. Результати дослідження засвідчили наявність позитивного впливу всіх трьох компонентів на ефективність діяльності, при цьому найбільш суттєвий вплив спостерігається з боку людського та структурного капіталу [13].

Отже, зроблено висновок, що підприємства, які здійснюють системне та цілеспрямоване управління інтелектуальним капіталом, досягають вищого рівня продуктивності, покращують фінансово-економічні показники діяльності та формують більш стійкі конкурентні переваги на ринку.

У дослідженнях Волікова В. інтелектуальний потенціал розглядається як ключовий чинник активізації інноваційної діяльності підприємства та формування його конкурентних переваг. Автор підкреслює, що інтелектуальний потенціал охоплює знання, професійні компетентності, практичний досвід і творчі здібності персоналу, які можуть бути використані для генерування нових ідей та їх подальшого впровадження у виробничу й управлінську практику. З метою підвищення ефективності використання інтелектуальних ресурсів запропоновано методичний підхід до оцінювання інтелектуального потенціалу, що дозволяє визначити внесок кожного працівника у формування загального інтелектуального капіталу підприємства.

Зазначений підхід передбачає комплексну оцінку рівня компетентностей персоналу, освітнього та професійного досвіду, а також здатності до інноваційного мислення. При цьому автор наголошує на необхідності застосування системного підходу до управління інтелектуальним потенціалом, який охоплює як розвиток індивідуальних здібностей працівників, так і формування сприятливого організаційного середовища для обміну знаннями, ідеями та досвідом. Важливе значення приділяється використанню спеціалізованих методик та інструментів оцінювання, що забезпечують отримання об'єктивної інформації для прийняття обґрунтованих управлінських рішень [14]. Таким чином, позиція автора підкреслює визначальну роль інтелектуального потенціалу у забезпеченні інноваційного розвитку, конкурентоспроможності та сталого функціонування підприємства.

У свою чергу, E. Hormiga, R.M. Batista-Canino та A. J. Sanchez-Medina досліджують значення інтелектуального капіталу у забезпеченні успішності новостворених підприємств. У їхніх роботах інтелектуальний капітал представлено як сукупність трьох взаємопов'язаних складових: людського, структурного та клієнтського капіталу.

Результати дослідження свідчать, що людський капітал, який включає знання, професійні навички та підприємницький досвід, є критично важливим фактором успішного розвитку нових компаній. Водночас структурний капітал, що охоплює організаційні процедури, інформаційні системи, бази даних і об'єкти інтелектуальної власності, забезпечує підвищення здатності підприємства до

адаптації, впровадження інновацій і ефективного функціонування. Не менш важливим є клієнтський капітал, який формується у процесі взаємодії з клієнтами та партнерами і сприяє розширенню доступу до ринків, ресурсів і ділових можливостей [15].

Отже, результати досліджень підкреслюють, що ефективне формування та управління всіма складовими інтелектуального капіталу є необхідною умовою підвищення конкурентоспроможності, забезпечення виживання та сталого розвитку підприємств у динамічному ринковому середовищі.

У наукових працях S. S. Ahmed та його співавторів досліджується роль потенційної та реалізованої абсорбційної здатності у формуванні взаємозв'язку між інтелектуальним капіталом і результативністю діяльності підприємства, що дозволяє розширити теоретичне розуміння механізмів ефективного управління знаннями. Автори зазначають, що потенційна абсорбційна здатність характеризує можливості підприємства щодо ідентифікації, засвоєння та накопичення нових знань із зовнішніх джерел. Водночас реалізована абсорбційна здатність відображає спроможність організації трансформувати отримані знання у практичні результати шляхом їх використання для вдосконалення бізнес-процесів і підвищення ефективності діяльності.

Результати дослідження свідчать, що потенційна абсорбційна здатність виступає важливою передумовою розвитку інтелектуального капіталу, оскільки забезпечує доступ підприємства до нових знань, технологій та інноваційних рішень. У свою чергу, реалізована абсорбційна здатність сприяє ефективному використанню накопичених знань для підвищення продуктивності, інноваційної активності та загальної бізнес-ефективності. Автори підкреслюють, що поєднання обох складових абсорбційної здатності є критично важливим для забезпечення інноваційного розвитку, адаптивності та довгострокової конкурентоспроможності підприємства [16].

Таким чином, результати досліджень E. Normiga та S. S. Ahmed із співавторами підтверджують визначальну роль інтелектуального капіталу та абсорбційної здатності у забезпеченні ефективності функціонування нових підприємств. Особлива увага приділяється необхідності розвитку людського капіталу, формування ефективних організаційних структур і налагодження стійких взаємовідносин із клієнтами, а також підвищення здатності підприємств до засвоєння, трансформації та практичного використання нових знань. Реалізація зазначених підходів створює передумови для зміцнення конкурентних позицій підприємств і забезпечення їх сталого розвитку в умовах динамічного ринкового середовища.

F. Alvino, A. Di Vaio, R. Hassan та R. Palladino здійснили систематизований аналіз наукових джерел, присвячених взаємозв'язку інтелектуального капіталу та сталого розвитку, акцентуючи увагу на необхідності інтеграції цих концепцій як передумови забезпечення довгострокових конкурентних переваг і стабільності діяльності підприємств. Дослідники зазначають, що структура інтелектуального капіталу охоплює людський, структурний і клієнтський компоненти, синергетична взаємодія яких формує додану вартість та сприяє досягненню цілей сталого розвитку.

Автори підкреслюють, що результативне управління інтелектуальним капіталом є визначальним чинником досягнення екологічних, соціальних та економічних орієнтирів діяльності компанії. Проведений ними огляд літератури засвідчує наявність стійкого позитивного взаємозв'язку між рівнем розвитку інтелектуального капіталу та показниками сталості функціонування підприємств. Зокрема, встановлено, що організації, які інвестують у розвиток персоналу, впроваджують інноваційні технологічні рішення та формують довгострокові партнерські відносини з клієнтами, демонструють вищу ефективність діяльності та більшу стійкість до зовнішніх викликів. У підсумку автори обґрунтовують доцільність використання інтелектуального капіталу як стратегічного інструменту підвищення конкурентоспроможності та забезпечення стабільних ринкових позицій підприємства [17].

З метою підвищення результативності управління інтелектуальним потенціалом дослідники пропонують застосування сучасних інноваційних підходів, що передбачають використання цифрових технологій і сучасних методичних інструментів для оцінювання та розвитку його складових. Особлива увага приділяється формуванню сприятливого організаційного середовища, яке стимулює обмін знаннями, розвиток компетенцій та активізацію інноваційної діяльності. Крім того, автори наголошують на необхідності систематичного моніторингу та актуалізації інформації щодо стану інтелектуального потенціалу, що забезпечує підґрунтя для прийняття обґрунтованих та ефективних управлінських рішень.

Наукові підходи F. Alvino та співавторів, обґрунтовують визначальну роль інтеграції інтелектуального капіталу із засадами сталого розвитку як ключової передумови забезпечення

довгострокової конкурентоспроможності та стійкості підприємств. Дослідники акцентують увагу на необхідності формування ефективної системи управління інтелектуальним капіталом, що передбачає інвестування у розвиток людського капіталу, впровадження інноваційних технологій та підтримання довгострокових і стабільних відносин із клієнтами. Такий підхід сприяє підвищенню продуктивності, гнучкості до змін зовнішнього середовища та забезпеченню сталого функціонування підприємства на ринку.

У свою чергу, Т. Shkoda, М. Tepliuk і М. Sahaidak розглядають управління інтелектуальним потенціалом у контексті розвитку стратегічного партнерства між бізнесом, науковими установами та освітніми організаціями, підкреслюючи важливість міжсекторної взаємодії для досягнення інноваційного розвитку. Автори зазначають, що інтеграція ресурсів і компетенцій зазначених сфер формує синергетичний ефект, який забезпечує більш ефективне створення, поширення та використання знань і технологій [18].

Зокрема, стратегічне партнерство створює можливості для бізнес-структур отримувати доступ до результатів наукових досліджень і сучасних освітніх програм, що сприяє підвищенню рівня кваліфікації персоналу та впровадженню інновацій. Водночас наукові та освітні установи завдяки співпраці з підприємствами отримують можливість практичної реалізації власних розробок і підвищення їх прикладної значущості. На думку авторів, така взаємодія формує умови для безперервного розвитку інтелектуального потенціалу та посилення конкурентних позицій підприємств у довгостроковій перспективі

Колектив авторів [19] досліджують особливості управління інтелектуальним потенціалом у межах бізнес-мереж, що функціонують на основі інноваційних цифрових технологій, акцентуючи увагу на ключовій ролі цифровізації у підвищенні ефективності та результативності діяльності підприємств. Автори зазначають, що впровадження цифрових рішень розширює можливості управління інтелектуальними ресурсами завдяки оперативному доступу до інформації, автоматизації управлінських і виробничих процесів, а також удосконаленню внутрішніх і зовнішніх комунікацій.

Дослідники підкреслюють, що цифрова трансформація сприяє формуванню нових бізнес-моделей, орієнтованих на використання великих масивів даних, технологій штучного інтелекту та інших цифрових інструментів. Це забезпечує підвищення адаптивності підприємств до динамічних змін ринкового середовища, прискорює інноваційні процеси та зміцнює їх конкурентні позиції.

Водночас автори наголошують, що ефективне управління інтелектуальним потенціалом у цифровому середовищі потребує розроблення та застосування нових управлінських підходів і інструментарію, які враховують специфіку цифрових технологій та їх комплексний вплив на трансформацію бізнес-процесів підприємства.

Отже, наукові підходи Т. Shkoda та співавторів, а також N. Trusova і колег обґрунтовують визначальну роль стратегічного партнерства та цифрової трансформації у забезпеченні ефективного управління інтелектуальним потенціалом. Дослідники наголошують на необхідності консолідації зусиль бізнесу, наукової сфери та освітніх інституцій для формування нових знань і технологій, а також на доцільності активного використання цифрових інструментів з метою підвищення результативності управлінських процесів. Такий підхід сприяє зростанню адаптивності підприємств до змін зовнішнього середовища, активізації інноваційної діяльності та посиленню їх конкурентних позицій у динамічних умовах господарювання.

У свою чергу, L. K. Sanaliyeva, L. Goncharenko та інші співавтори [20] визначають стратегічні орієнтири розвитку інтелектуального потенціалу країн, що розвиваються, акцентуючи увагу на необхідності формування сприятливого інноваційного середовища. Автори підкреслюють, що інтелектуальний потенціал виступає ключовим чинником забезпечення сталого економічного зростання та підвищення конкурентоспроможності держав у глобальному економічному просторі

На їхню думку, пріоритетними напрямками розвитку інтелектуального потенціалу є інвестування в освіту, наукові дослідження та технологічний розвиток, а також формування ефективних інституційних механізмів підтримки інноваційної діяльності. Особливе значення для країн, що розвиваються, має розроблення стратегій, адаптованих до національних економічних особливостей і спрямованих на інтеграцію до світових інноваційних мереж. Дослідники також наголошують на необхідності розвитку людського капіталу через модернізацію освітніх програм і підготовку висококваліфікованих фахівців, створення сприятливих умов для науково-дослідної діяльності, а також на важливій ролі державної політики у підтримці інноваційного підприємництва та стимулюванні інвестицій у високотехнологічні сектори економіки.

Наукові підходи зазначених дослідників обґрунтовують необхідність застосування комплексного та системного підходу до оцінювання й управління інтелектуальним потенціалом, а також стратегічного планування його розвитку. Дослідники акцентують увагу на пріоритетності інвестування у людський капітал, формуванні сприятливого інноваційного середовища та розробленні ефективних державних і корпоративних стратегій, особливо для країн, що розвиваються. Реалізація зазначених напрямів сприяє забезпеченню сталого соціально-економічного розвитку та підвищенню конкурентоспроможності в умовах глобалізації.

Дослідниця Л. Городянська пропонує інноваційні підходи до відновлення інтелектуального потенціалу працівників як важливої передумови активізації інноваційної діяльності підприємств, приділяючи особливу увагу питанням особистісного розвитку та ментального благополуччя персоналу. Автор підкреслює, що відновлення інтелектуальних ресурсів потребує системного підходу, який охоплює забезпечення як фізичного, так і психологічного здоров'я працівників [21].

Для досягнення цієї мети пропонується впровадження програм професійного розвитку, тренінгів з управління стресом, а також інструментів підвищення мотивації та залученості персоналу. Важливим чинником є формування сприятливого організаційного середовища, що стимулює творчість, ініціативність та інноваційне мислення. Автор також наголошує на доцільності залучення працівників до процесу прийняття управлінських рішень і створення можливостей для їх професійної самореалізації, що сприяє відновленню та розвитку інтелектуального потенціалу.

Крім того, сучасні підходи до управління людським капіталом передбачають активне використання цифрових технологій для навчання і розвитку персоналу, а також упровадження гнучких форм організації праці, орієнтованих на індивідуальні потреби та підвищення ефективності трудової діяльності.

Отже, зазначені наукові підходи обґрунтовують необхідність адаптації підприємств до умов цифрової економіки та розвитку інтелектуального потенціалу як ключової основи активізації інноваційної діяльності. Дослідники акцентують увагу на пріоритетності інвестування у навчання та професійний розвиток персоналу, формуванні сприятливого організаційного середовища і застосуванні сучасних цифрових технологій для підвищення ефективності управління. Реалізація зазначених напрямів сприяє забезпеченню сталого розвитку та зміцненню конкурентних позицій підприємств у сучасному динамічному середовищі.

Також автор Г. Островська досліджуючи економічну природу інтелектуального потенціалу як об'єкта управління інноваційною діяльністю підприємства, підкреслює його визначальну роль у формуванні доданої вартості. Вона зазначає, що інтелектуальний потенціал охоплює сукупність накопичених знань, професійних компетенцій, досвіду та творчих здібностей персоналу, які можуть бути використані для розроблення та впровадження інноваційних рішень [22].

Дослідниця наголошує, що управління інтелектуальним потенціалом потребує комплексного підходу, який передбачає його систематичне оцінювання, розвиток і ефективне використання з метою досягнення стратегічних цілей підприємства. Важливим аспектом є інтеграція інтелектуального потенціалу до загальної стратегії розвитку, що забезпечує результативне застосування знань та інновацій для підвищення конкурентоспроможності.

Крім того, підкреслюється необхідність формування сприятливого середовища для розвитку інтелектуальних ресурсів, яке передбачає підтримку безперервного навчання, професійного зростання та стимулювання творчої активності працівників. На думку автора, це створює передумови для підвищення адаптивності підприємств до змін ринкового середовища та прискорення впровадження інноваційних продуктів і бізнес-процесів.

ВИСНОВКИ

Загалом, аналіз наукових підходів свідчить, що управління інтелектуальним потенціалом виступає визначальним фактором підвищення конкурентоспроможності та стимулювання інноваційного розвитку підприємств. Різниця в підходах авторів полягає у пріоритеті окремих аспектів управління: створенні та накопиченні знань, інтеграції інтелектуального капіталу у загальну стратегію, оцінці та вимірюванні активів, використанні інноваційних процесів та розвитку людського капіталу.

На підставі проведеного аналізу можна виокремити основні сутнісні ознаки поняття «управління інтелектуальним потенціалом підприємства»:

- створення та накопичення знань;

- оцінка та вимірювання інтелектуальних активів;
- інтеграція інтелектуального капіталу в загальну стратегію підприємства;
- застосування інноваційних процесів для підвищення ефективності;
- управління людським капіталом та розвиток компетенцій персоналу.

Виходячи з цих ознак, поняття «управління інтелектуальним потенціалом підприємства» можна визначити як комплексну діяльність, спрямовану на створення, накопичення, оцінку, вимірювання та ефективне використання знань, інтелектуальних активів та інноваційних процесів з метою забезпечення конкурентоспроможності та сталого розвитку підприємства.

Окрім цього, також можна окреслити сутність таких вузлових понять: «інтелектуальний потенціал», «інтелектуальний капітал», «інтелектуальні активи» та «інноваційні процеси».

Інтелектуальний потенціал трактуємо як сукупність знань, навичок, досвіду та творчих здібностей працівників, які можуть бути залучені для досягнення стратегічних цілей підприємства. Це поняття охоплює всі ресурси, здатні стимулювати формування нових ідей та впровадження інноваційних технологій, виступаючи фундаментальною складовою інтелектуального капіталу.

Інтелектуальний капітал охоплює інтелектуальний потенціал та додатково враховує структурні й клієнтські компоненти. Людський капітал, що включає інтелектуальний потенціал, є основною складовою інтелектуального капіталу. Структурний капітал включає організаційні процеси, бази даних, патенти та інші нематеріальні ресурси, які підтримують діяльність підприємства. Клієнтський капітал охоплює взаємовідносини з клієнтами, репутацію компанії та зовнішні партнерські зв'язки, що сприяють досягненню успіху на ринку.

Інтелектуальні активи виступають матеріалізованою формою інтелектуального капіталу і включають патенти, торговельні марки, авторські права, бізнес-процеси та інші нематеріальні ресурси комерційної цінності. Ці активи створюються та підтримуються завдяки ефективному використанню інтелектуального потенціалу та управлінню інтелектуальним капіталом. Вони забезпечують підприємствам конкурентні переваги, дозволяючи захищати інновації та перетворювати їх у економічні результати.

Інноваційні процеси є ключовим механізмом трансформації інтелектуального потенціалу та інтелектуальних активів у нові продукти, послуги або вдосконалені бізнес-процеси. Вони включають дослідження та розробки, впровадження нових технологій, оптимізацію організаційних структур та підвищення ефективності роботи підприємства. Інноваційні процеси забезпечують адаптацію компанії до змін ринкового середовища та підтримують її конкурентоспроможність.

Отже, інтелектуальний потенціал виступає основою формування інтелектуального капіталу, який, у свою чергу, включає інтелектуальні активи та реалізується через інноваційні процеси. Взаємозв'язок цих понять створює умови для стійкого розвитку підприємств у сучасній економіці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Мойсенко, І. П. Проблеми структурного аналізу інтелектуального потенціалу підприємств // Актуальні проблеми економіки. 2007. № 10. С. 165-166.
2. Река, Г. В. Інтелектуальний капітал та інтелектуальний потенціал: критерії розмежування. Збірник наукових праць Національного лісотехнічного університету України. 2009. Вип. 19.1. С. 228-232.
3. Кендюхов, О. В. Організаційно-економічний механізм управління інтелектуальним потенціалом підприємства : автореферат – економіка та управління підприємствами (переробна промисловість). 2007, 31 с.
4. Перерва, П. Г., Глізнуца, М. Ю. Бенчмаркетинг як метод оцінювання інтелектуального потенціалу регіонів: Наукова стаття. 2015, 19 с.
5. Ситник, Й. С. Інтелектуальний потенціал як фактор інтелектуалізації систем менеджменту підприємства: Економічний вісник. НТУУ «КПІ» 2012. № 71. С. 277-287.
6. Вовканич, С. Й. Духовно-інтелектуальний потенціал України та її національна ідея / С. Й. Вовканич. Львів: Видавництво ЛБА. 2001. 540 с. .
7. Nonaka, I., Takeuchi, H. (1995). The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation. *Oxford University Press*. <https://books.google.com.ua/books?id=BqxrPaU1MC&printsec=frontcover&hl=ru#v=onepage&q&f=false>.
8. Kaplan, R. S., Norton, D. P. (1996). The Balanced Scorecard: Translating Strategy in to Action.

Harvard Business Review Press. https://books.google.com.ua/books?id=mRHC5kHXczEC&printsec=frontcover&hl=ru&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.

9. Edvinsson, L., Sullivan, P. (1996). Developing a model for managing intellectual capital. *European Management Journal*, 14(4), 356-364. DOI: 10.1016/0263-2373(96)00022-9.

10. Edvinsson, L., Malone, M. S. (1997). Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower. *Harper Business*. <https://ub.uni-koeln.de/>.

11. Sveiby, K. E. (1997). The New Organizational Wealth: Managing & Measuring Knowledge-Based Assets. *Berrett-Koehler Publishers*. https://books.google.com.ua/books?id=xKNXlgaCjAC&printsec=frontcover&hl=ru&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.

12. Bontis, N., Chua Chong Keow, W., Richardson, S. (2000). Intellectual capital and business performance in Malaysian industries. *Journal of Intellectual Capital*, 1(1), 85-100. DOI: 10.1108/14691930010324188.

13. Chen, J., Zhu, Z., Xie, H. (2004). Measuring intellectual capital: a new model and empirical study. *Journal of Intellectual Capital*, 5(3), 391-402. DOI: 10.1108/14691930410513003.

14. Волюков В. В. Принципи оцінки інтелектуального потенціалу підприємства. // Бізнес Інформ. 2013. № 8. С. 243-248.

15. Hormiga, E., Batista-Canino, R. M., Sánchez-Medina, A. J. (2011). The role of intellectual capital in the success of new ventures. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 7(1), 71-92. DOI: 10.1007/S11365-010-0139-Y.

16. Ahmed, S. S., Guozhu, J., Mubarik, S., Khan, M., Khan, E. (2019). Intellectual capital and business performance: the role of dimensions of absorptive capacity. *Journal of Intellectual Capital*, 21(1), 23-39. DOI: 10.1108/jic-11-2018-0199.

17. Alvino, F., DiVaio, A., Hassan, R., Palladino, R. (2020). Intellectual capital and sustainable development: a systematic literature review. *Journal of Intellectual Capital*, 22(1), 76-94. DOI: 10.1108/jic-11-2019-0259.

18. Shkoda, T., Tepliuk, M., Sahaidak, M. (2020). Intellectual potential management in forming strategic partnership of science-business-education. *Baltic Journal of Economic Studies*, 6(5), 221-232. DOI: 10.30525/2256-0742/2020-6-5-221-232.

19. Trusova, N., Oleksenko, R., Kalchenko, S., Yeremenko, D., Pasieka, S., Moroz, (2021). Managing the intellectual potential in the business-network of innovative digital technologies. *Studies of Applied Economics*. DOI: 10.25115/EEA.V39I5.4910.

20. Sanaliyeva, L. K., Goncharenko, L., Rakhimova, S., Titkov, A., Kunyazova, S. (2021). Strategic priorities for the development of intellectual potential of developing countries in the context of constructing an innovative economy. *Public Policy and Administration*. DOI: 10.5755/j01.ppa.20.3.28350.

21. Городянська, Л. В. Структура реконструкції людського інтелектуального потенціалу: інноваційний аспект. *Освітня аналітика України*. 2022, № 2(18), С. 99-111. DOI: 10.32987/2617-8532-2022-2-99-111.

22. Островська, Г. Й. Економічна сутність інтелектуального потенціалу як об'єкту управління інноваційною діяльністю підприємства. *Соціальна економіка*, 2023, № 65, С. 26-43. <https://doi.org/10.26565/2524-2547-2023-65-03>.

Небава Олександр Миколайович – аспірант кафедри економіки підприємства і виробничого менеджменту, Вінницький національний технічний університет, Вінниця

Небава Микола Іванович – кандидат економічних наук, професор кафедри економіки підприємства і виробничого менеджменту, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: nebava@vntu.edu.ua.

Nebava Oleksandr Mukolajovych – graduate student of the Department of Enterprise Economics and Production Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia

Nebava Mukola Ivanovych – candidate of economic sciences, professor of the Department of Business Economics and Production Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: nebava@vntu.edu.ua.