

УДК 65.012

DOI: <https://doi.org/10.32782/2415-8801/2025-1.9>

Тимкович О.І.

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри соціального забезпечення та управління персоналом,
Львівський національний університет імені Івана Франка

ЗМІНА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ В КОНТЕКСТІ АКТИВІЗАЦІЇ ЗОВНІШНЬОЇ МІГРАЦІЇ

У статті узагальнено досвід кількісного та якісного визначення інтелектуального потенціалу вітчизняних підприємств в контексті зміни зовнішньої міграції підприємств. Основною метою проведеного дослідження є виокремлення характерних ознак зміни інтелектуального потенціалу вітчизняних підприємств при зростанні зовнішньої міграції. Актуальність вирішення даної наукової проблеми полягає в тому, що збереження та нарощення інтелектуального потенціалу підприємств в умовах зростаючої зовнішньої міграції потребує комплексного підходу, що включає вдосконалення державної політики у сфері трудової міграції. Об'єктом дослідження обрано особливості зміни інтелектуального потенціалу вітчизняних підприємств від посилення зовнішньої міграції населення в Україні. Результати проведеного дослідження можуть бути корисними для формування національної моделі зростання інтелектуального потенціалу вітчизняних підприємств.

Ключові слова: інтелектуальний потенціал, підприємства, міграція, міграційний рух, вітчизняні підприємства, економіка України.

CHANGES IN THE INTELLECTUAL POTENTIAL OF DOMESTIC ENTERPRISES IN THE CONTEXT OF INTENSIFICATION OF EXTERNAL MIGRATION

Tymkovych Oksana

Ivan Franko National University of Lviv

This article summarizes the experience of quantitative and qualitative determination of the intellectual potential of domestic enterprises in the context of changes in external migration enterprises. The main purpose of the study is to identify the characteristic features of changes in the intellectual potential of domestic enterprises with the growth of external migration. The systematization of literature sources and approaches to solving the problem has shown that unused reserves of human skills and competencies contained in the intellectual potential of employees should force the organization to carefully study and apply any attempts to use this resource, and the massive outflow of highly skilled workers abroad leads to a staff shortage, a decrease in the level of innovation and competitiveness of enterprises. The urgency of solving this scientific problem lies in the fact that preserving and increasing the intellectual potential of enterprises in the context of growing external migration requires an integrated approach, including improving the state policy in the field of labor migration, stimulating the return of specialists, developing corporate training and adaptation programs, as well as strengthening ties between business and educational institutions. The article studies the impact of changes in external migration on the intellectual potential of domestic enterprises in the following logical sequence: studying the definition of "intellectual potential", forming a system of indicators for quantitative and qualitative assessment of the intellectual potential of an enterprise, and studying the directions of changes in the intellectual potential of domestic enterprises in the context of changes in external migration in Ukraine. The methodological tools of the study were the historical and logical methods, graphical method, methods of analysis and synthesis – to form an integral indicator for determining the intellectual potential of an enterprise. The object of the study is the peculiarities of changes in the intellectual potential of domestic enterprises due to increased external migration of employees in Ukraine. The results of the study may be useful for the formation of a national model for the growth of the intellectual potential of domestic enterprises.

Keywords: intellectual potential, enterprises, migration, migration movement, domestic enterprises, economy of Ukraine.

Постановка проблеми. У сучасних умовах глобалізації та зростаючих міграційних потоків відбувається значне переміщення трудових ресурсів, що впливає на інтелектуальний потенціал вітчизняних підприємств. Масовий відтік висококваліфікованих працівників за кордон призводить до кадрового дефіциту, зниження рівня інноваційності та конкурентоспроможності підприємств. Однак недостатність ефективних механізмів управління цими процесами призводить до втрати цінних людських ресурсів та обмеження розвитку економіки.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання інтелектуальної міграції людського капіталу досліджували багато вчених та науковців, серед яких М. Розумний, І. Мойсеєнко, С. Мочерний, К. Піотровський, В. Шульц, Л. Саркісян, О. Подра, К. Шиманська, Г. Беккер, Т. Шульц, М. Тодаро, Д. Харріс тощо. Вивчення терміну «інтелектуальний потенціал» відбувається у різних аспектах, зокрема плеяда зарубіжних вчених визначають досліджувану категорію як ефективні можливості в конкретній сфері діяльності, або іншими словами, щось можливе, що може проявитися, виникнути за певних умов [1]. К. Піотровський врахував якісну значущість потенціалу і сформулював загальне визначення потенціалу людини як ресурсу знань, навичок, схильностей, внутрішньої мотивації та фізичного стану працівників [2].

Незважаючи на напрацювання національних та міжнародних експертів, деякі питання все ще залишаються недостатньо висвітленими і потребують подальших досліджень.

Постановка завдання. Метою дослідження є аналіз впливу зовнішньої міграції на зміну інтелектуального потенціалу вітчизняних підприємств, визначення основних загроз та можливостей, а також розробка рекомендацій щодо збереження та ефективного використання інтелектуальних ресурсів в умовах активізації міграційних процесів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Беручи до уваги організацію, а точніше процеси, які в ній відбуваються – технологічний прогрес, потоки інформації та структури, які там існують – необхідно звернути увагу на дуже важливий фактор: інтелектуальний потенціал людей, які працюють в цій організації. Невикористані резерви людських навичок і компетенцій, що містяться в інтелектуальному потенціалі працівників, повинні змусити організацію уважно вивчати і застосовувати будь-які спроби використання цього ресурсу.

Інтелектуальний потенціал виражається у формі інтелекту, який називається текучим, і визначається окремим від наявних знань і вказує на «чисті» психічні процеси, визначаючи їх темп і надійність (наприклад, швидкість розпізнавання, асоціації, гнучкість і оперативність мислення, його оригінальність тощо) [3].

Розмір інтелектуального потенціалу важко виміряти. Кожна людина має суб'єктивний унікальний набір розумових здібностей, до яких можна застосувати конкретні узагальнення. Для визначення інтегрального значення інтелектуального потенціалу його показники доцільно поділити на абсолютні показники та атрибутивні ознаки та відносні показники (табл. 1).

Таблиця 1

Показники для визначення інтелектуального потенціалу підприємства

Абсолютні показники та атрибутивні ознаки	Відносні показники
1	2
- Багатоваріантність креативного потенціалу індивіда - Здатність до винахідництва, ймовірність прийняття неординарних рішень - Кількість отриманих охоронних документів на об'єкти інтелектуальної власності - Кількість ліцензій – отриманих від сторонніх організацій – переданих іншим підприємствам	- Рівень освіти персоналу, в тому числі: - працівники з вищою освітою: $P_{в.осв} = \frac{Пв.осв}{ЗКпрац}$ - працівники з середньою спеціальною освітою: $P_{с.осв} = \frac{Пс.осв}{ЗКпрац}$ - Рівень завершеності інноваційних проектів у поточному році, (%) $P_{з.пр} = \frac{Зпр}{ЗКпр}$ - Рівень витрат на інноваційну діяльність $P_{ін.в} = \frac{Ін.витр.}{Звитр.}$ - Рівень прогресивності технологій $P_{пр.т} = \frac{Тпр.}{ЗКТ}$

1	2
	- Коефіцієнт плинності кадрів серед висококваліфікованих працівників $K_{пл} = \frac{K_{зв.в.к.}}{3K_{прац.в.к.}}$ - Показник ефективності збутової діяльності в системі інноваційного розвитку підприємства, %. В тому числі: – витратний аспект: $P_{еф.витр.} = \frac{B_{зб.ін.}}{3B_{зб.}}$ – ринковий аспект: $P_{еф.р.} = \frac{PK_{ін.пр.}}{3PK}$ - Показник використання раціоналізаторських пропозицій у діяльності організації $P_{р.п.} = \frac{K_{ком.р.пр.}}{3K_{р.пр.}}$ - Рівень креативного потенціалу підприємства $P_{кр.п.} = \frac{K_{кр.прац.}}{3K_{прац.}}$ - Рівень використання ідей, придатних для комерціалізації за джерелами утворення $P_{в.ід} = \frac{I_{ком}}{3K_i}$ - Показник рівня інноваційної активності підприємства $P_{i.a.} = \frac{I_{пр}}{3K_{пр}}$

Джерело: розроблено автором

Розрахунок інтегрального показника інтелектуального потенціалу здійснюватиметься за формулою:

$$In.int.nom. = \sum_{i=1}^n \Pi_i B_{ізв}, \quad (1)$$

де $In.int.nom.$ – інтегральний показник інтелектуального потенціалу підприємства;

Π_i – показники інтелектуального потенціалу підприємства i -тої групи;

$B_{ізв}$ – бальна оцінка питомої ваги значимості відповідного показника інтелектуального потенціалу i -тої групи, здійснена експертною групою.

З метою оцінки інтелектуального потенціалу підприємства для кожного показника варто використати шкалу вагомості, що визначає його місце у формуванні інтелектуального потенціалу та важливість для організації (табл. 2).

Для формування загального уявлення про рівень інтелектуального потенціалу працівників підприємств його кількісну та якісну характеристику варто здійснювати у динаміці, особливо важливим та актуальним постає таке завдання при структурних зрушеннях в національній економіці.

В Україні піз час повномасштабного вторгнення відбулися зміни як у демографічній структурі населення так і у структурі трудових ресурсів. А саме: мобілізація і міграція вже спричинили брак кадрів – 24% опитаних представників бізнесу говорять про це. За різними аналітичними

даними, у зв'язку з війною, роботу втратили від 5 млн до 15 млн працездатних громадян України, якщо врахувати мобілізованих та тих людей, що знаходяться та тимчасово окупованих територіях, то цифра зростає в кілька разів, але навіть при найоптимістичнішому прогнозі це в декілька разів більше ніж у 2020 році, під час обмежень, викликаних пандемією. Що в свою чергою негативно впливає на економіку України [5].

Стрес, тривожність за майбутнє, втрата безпеки та мотивації безсумнівно вплинули на стан інтелектуального потенціалу персоналу. Особливо актуальним у даному контексті є вивчення впливу міграції трудових ресурсів з України на стан інтелектуального потенціалу вітчизняних підприємств.

Відтік кваліфікованих людських ресурсів означає для країни, серед іншого: обмежену здатність впроваджувати інновації та впровадження більш передових технологій, скорочення доходів, скорочення споживання, зниження ефективності та розвитку підприємств, обмеження економічного зростання країни [6], фінансові проблеми (зменшення податкових надходжень) тощо [7].

У свою чергу регіони, куди приїжджають такі працівники, виграють дуже сильно:

- збільшення інноваційного потенціалу;
- економічне зростання;
- зростаюча конкурентна перевага;
- збільшення споживання та попиту на послуги (наприклад, будівництво житла) та інші

Таблиця 2

Шкала коефіцієнтів вагомості оцінювання інтелектуального потенціалу підприємства

Межі коефіцієнтів вагомості	Величина впливу на формування інтелектуального потенціалу
0–0,25	Вплив на формування інтелектуального потенціалу не суттєвий. Зміна показника не відображається у зміні потенціалу.
0,25–0,50	Опосередкований, непрямий вплив на формування інтелектуального потенціалу, що зумовлює виникнення мотивації для реалізації новітніх стратегій у прийнятті рішень
0,50–0,75	Прямий вплив на формування інтелектуального потенціалу, що зумовлює сприйняття нових ідей як технологічних, так і нетехнологічних інновацій на підприємстві. Висока мотивація до креативної інноваційної діяльності.
0,75–1	Найвищий рівень синергічного ефекту від інтелектуальних здібностей працівників, способів реалізації пріоритетів стратегічного розвитку організації, що виявляється у виникненні проривних інновацій, реалізації об'єктів інтелектуальної власності як у своїй діяльності підприємства, так і реалізації їх у вигляді охоронних документів замовникам [4]

Джерело: складено автором на основі проведених досліджень

переваги, тому вони намагаються заохотити їх прийти.

Вітчизняні компанії шукають різні шляхи вирішення цієї проблеми: одні закривають той функціонал, який мають, залученням наявних співробітників. Це сприяє розвитку кадрів, бо відбувається вирощування працівників всередині компанії, переміщення їх на нові посади і надання їм більших обов'язків і можливостей. Інші набирають кадри не тільки на ринку України. Таку тенденцію можна спостерігати в ІТ-сегменті, який вже певний час залучає працівників із Азії на віддалену роботу. Фактично цей процес почався ще з пандемії [8].

З іншого боку, війна може призвести до серйозної втрати інтелектуального потенціалу країни, що залежить від низки факторів. Розглянемо основні аспекти, що впливають на втрату інтелектуального потенціалу України внаслідок війни:

1. За час війни Україна втратила сотні видатних діячів, які мали значний вплив на її інтелектуальний потенціал:

2. Втрата компетентних науково-технічних кадрів: конфлікт спричинив масову міграцію талановитих фахівців за кордон у пошуках безпеки та можливостей. Багато з них змогли отримати привабливі пропозиції на нових місцях і продовжити свою кар'єру за межами України;

3. Руйнування інфраструктури та навчальних закладів: війна зруйнувала дослідницькі центри, університети та інші навчальні заклади, багато з яких були змушені переїхати в більш безпечні райони для виживання і були зруйновані. Викладачі та студенти навчальних закладів були змушені мігрувати та облаштовуватися на нових місцях. Як наслідок, значною мірою втрачено основи для розвитку інтелектуального потенціалу;

4. Втрата інтелектуальної власності, досліджень та проектів: військові дії в Україні призвели до втрати інтелектуальної власності (руйнування лабораторій, крадіжки, незаконний обмін техно-

логіями), а втрата коштів зірвала дослідницькі та інноваційні проекти;

5. Значне скорочення кількості студентів та значне скорочення: еміграція за кордон є небезпечною, оскільки може бути втрачена значна кількість молодих людей, які виїхали за кордон з сім'ями та розпочали навчання у середніх та вищих навчальних закладах. Як наслідок, вони можуть не повернутися в Україну для завершення навчання, що може підірвати інтелектуальний потенціал країни.

6. Соціальні травми та стрес: Війна негативно впливає на психічне та емоційне здоров'я, інтелектуальний розвиток та потенціал населення [9].

Висновки з проведеного дослідження. У сучасних умовах активізація зовнішньої міграції суттєво впливає на інтелектуальний потенціал вітчизняних підприємств. Відтік висококваліфікованих фахівців призводить до зниження рівня професійної компетентності трудових ресурсів, що негативно позначається на конкурентоспроможності та інноваційній спроможності підприємств.

Водночас міграційні процеси можуть мати і позитивний вплив. Зокрема, повернення працівників із закордонним досвідом сприяє впровадженню нових знань, навичок та управлінських практик. Крім того, важливим фактором підтримки інтелектуального потенціалу є розвиток механізмів залучення кваліфікованих кадрів, зокрема через створення сприятливих умов праці, підвищення рівня оплати праці та впровадження програм професійного розвитку.

Отже, збереження та нарощення інтелектуального потенціалу підприємств в умовах зростаючої зовнішньої міграції потребує комплексного підходу, що включає вдосконалення державної політики у сфері трудової міграції, стимулювання повернення фахівців, розвиток корпоративних програм навчання та адаптації, а також зміцнення зв'язків між бізнесом та освітніми установами

Список використаних джерел:

1. Dunaj B. Nowy Słownik Języka Polskiego. Wydawnictwo WILGA, 2005. P. 503.
2. Piotrkowski K. Potencjał ludzki przedsiębiorstwa, [w:] Zarządzanie potencjałem ludzkim w organizacji XXI wieku. Potencjał ludzki w organizacji, pod red. K. Piotrkowskiego, Wyd. Wojskowej Akademii Technicznej. Warszawa, 2006. P. 32
3. Listwan T. Słownik zarządzania kadrami. Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa, 2005. P. 53.
4. Кліпкова О. І., Куцик В. І. Комерціалізація об'єктів інтелектуальної власності креативних індустрій інноваційних систем розвитку: моногр. Львів : Вид-во Львівського торговельно-економічного університету, 2017. 268 с.
5. Черненко Н. Міграційні процеси в умовах війни: розв'язання проблем. *Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка*. 2023. № 16. С. 229–235.
6. Dubisz S. Uniwersalny słownik języka polskiego. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 2008. P. 694. Vol. 1.
7. Raport Europejskiego Komitetu Regionów: Addressing brain drain: The local and regional dimension. 2018. URL: <https://cor.europa.eu/en/engage/studies/Documents/addressing-brain-drain/addressing-brain-drain.pdf>
8. Виклики бізнесу під час війни: відновлення кадрів, роль держави та зміни у плануванні. URL: https://lb.ua/blog/yevheniia_blyzniuk/584600_vikliki_biznesu_pid_ch
9. Маринчак Л. Р. Вплив міграційних процесів на формування інтелектуального потенціалу *Scientific Bulletin of Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas (Series: Economics and Management in the Oil and Gas Industry)*. 2023. № 2 (28). С. 153–162.

References:

1. Dunaj B. (2005) Nowy Słownik Języka Polskiego. Wydawnictwo WILGA, p. 503.
2. Piotrkowski K. (2006) Potencjał ludzki przedsiębiorstwa, Zarządzanie potencjałem ludzkim w organizacji XXI wieku. Potencjał ludzki w organizacji / pod red. K. Piotrkowskiego. Wyd. Wojskowej Akademii Technicznej, Warszawa, p. 32.
3. Listwan T. (2005) Słownik zarządzania kadrami. Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa, p. 53.
4. Klipkova O. I., Kutsyk V. I. (2017) Komertsializatsiia ob'ektiv intelektualnoi vlasnosti kreatyvnykh industrii innovatsiinykh system rozvytku [Commercialization of intellectual property objects of creative industries of innovative development systems]: monohr. Lviv : Vyd-vo Lvivskoho torhovelno-ekonomichnoho universytetu. 268 p. (in Ukrainian)
5. Chernenko N. (2023) Mihratsiini protsesy v umovakh viiny: rozv'iazannia problem [Migration Processes in the Context of War: Solving Problems]. *Tavriiskyi naukovyi visnyk. Seriia: Ekonomika*, no. 16, pp. 229–235. (in Ukrainian)
6. Dubisz S. (2008) Uniwersalny słownik języka polskiego. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, p. 694, vol. 1.
7. Raport Europejskiego Komitetu Regionów: Addressing brain drain: The local and regional dimension. (2018). Available at: <https://cor.europa.eu/en/engage/studies/Documents/addressing-brain-drain/addressing-brain-drain.pdf>
8. Vykyky biznesu pid chas viiny: vidnovlennia kadriv, rol derzhavy ta zminy u planuvanni [Business challenges during the war: staff recruitment, the role of the state and changes in planning]. Available at: https://lb.ua/blog/yevheniia_blyzniuk/584600_vikliki_biznesu_pid_ch (in Ukrainian)
9. Marynychak L. R. (2023) Vplyv mihratsiinykh protsesiv na formuvannia intelektualnoho potentsialu [The impact of migration processes on the formation of intellectual potential]. *Scientific Bulletin of Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas (Series: Economics and Management in the Oil and Gas Industry)*, no. 2 (28), pp. 153–162. (in Ukrainian)

E-mail: zawksana@gmail.com