

- реформування податкової системи в напрямі забезпечення рівномірності розподілу податкового тиску на платників податків, спрощення процедури податкового адміністрування;

- удосконалення грошово-кредитної та банківської систем, оптимізація механізму кредитування;

- удосконалення системи управління державними корпоративними правами та ринкових механізмів управління в сфері економіки, посилення контролю за діяльністю адміністрації підприємств через ефективну систему корпоративного управління;

- посилення контролю у бюджетній сфері, запровадження прозорих механізмів розподілу та використання бюджетних коштів;

- удосконалення системи контролю у сфері зовнішньоекономічної діяльності, усунення причин і умов контрабандного ввезення в Україну товарів.

Вирішення проблеми «детінізації» зайнятості та легалізації заробітної плати потребує узгоджених зусиль держави у багатьох сферах державної політики, яка повинна містити дві взаємоузгоджені складові.

1. Адміністративна складова «детінізації». Ця складова передбачає кроки по посиленню адміністрування збору податків та перекриття шляхів ухилення від їхньої сплати. Заходи у рамках цієї складової базуються на припущенні, що уряд має достатньо ресурсів для виконання своїх функцій, система державних витрат як така є задовільною, проте в результаті зловживань та відсутності належного контролю знижується її результативність.

2. Мотиваційна складова «детінізації». Передбачає подальше зниження податкового навантаження, спрощення податкового законодавства та регулювання економічної діяльності одночасно з покращенням якості державних послуг.

Актуальність проблем «детінізації» економіки визначено у положеннях Закону України «Про основи національної безпеки України», в якому одним із головних завдань зазначено подолання «тінізації» економіки шляхом реформування податкової системи, оздоровлення фінансово-кредитної системи, припинення впливу капіталу за кордон, зменшення поза банківського обігу грошової маси.

Крім того, актуальним є опрацювання питань щодо зменшення фіскального навантаження на робо-

тодавців у частині сплати страхових внесків на фонд оплати праці, а також визначення прогнозних показників розміру заробітної плати за видами економічної діяльності та впровадження механізму застосування таких показників з метою «детінізації» доходів населення. Необхідно також посилення відповідальності за нелегальну зайнятість та виплату (отримання) заробітної плати без сплати податку з доходів фізичних осіб та внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, а також розробка комплексу нормативних документів, що дозволяють забезпечити ефективну реалізацію заходів з «детінізації» економіки і зайнятості.

З метою «детінізації» економіки та збільшення дохідної частини бюджету органами державної податкової служби та митними органами мають бути реалізовані заходи, спрямовані на:

- обмеження звільнення від обкладення податком на додану вартість та запобігання виникненню безпідставних заявок на відшкодування такого податку;

- боротьбу з підпільним виробництвом та незаконною торгівлею алкогольними напоями та тютюновими виробами, виявлення каналів надходження контрафактної продукції та удосконалення адміністрування акцизного податку;

- активізацію роботи митних органів щодо недопущення контрабандного ввезення товарів на митну територію України, забезпечення ефективної діяльності правоохоронних органів щодо забезпечення повного декларування бази оподаткування, недопущення продажу продукції без наявності відповідної ліцензії;

- забезпечення надання податкових пільг лише за умови цільового використання вивільнених коштів;

- щорічну індексацію ставок податків, визначених в абсолютних значеннях, з урахуванням індексів споживчих цін, індексів цін виробників промислової продукції.

Ефективна реалізація комплексу зазначених заходів по створенню соціально-економічних засад продуктивної зайнятості можлива за умов протидії корупції, яка заважає ефективному проведенню реформ в країні.

С. В. Князь

д-р екон. наук

Г. І. Пушак

канд. екон. наук

Л. Ю. Холявка

аспірант

м. Львів

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА ВЗАЄМОДІЯ У ФОРМУВАННІ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВИРОБНИЧО-ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Постановка проблеми. Особливості функціонування сучасного виробничо-торговельного підприємства, в умовах посиленої конкурентної боротьби та пріоритетності інноваційних перетворень, вимагають від нього максимального використання своїх можли-

востей, у першу чергу інтелектуальних. Адже інтелектуальні можливості господарюючого суб'єкта, тобто його інтелектуальний потенціал, є одними з базових і опосередковують будь-який напрям чи сферу діяльності. При цьому, сформуватися даний потенціал не

зможе ізольовано, тобто без взаємодії його носіїв між собою, і це формування потрібно розглядати за різними аспектами існування виробничо-торговельного підприємства. Інтелектуальна діяльність працівників, структурних підрозділів задля досягнення визначених загальноорганізаційних цілей повинна належним чином координуватися, бути логічно обґрунтованою і забезпечувати практичну придатність і вагомих отриманих результатів від її здійснення. Тому, у контексті досліджуваного виду потенціалу, доцільно розглядати поняття саме інтелектуальної взаємодії та особливості здійснення у формуванні інтелектуальних можливостей виробничо-торговельного підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивчення напрацьованих вітчизняних і закордонних дослідників у сфері інтелектуальної діяльності дали змогу виявити те, що ними практично не проявляється науковий інтерес до питань взаємодії між носіями інтелектуального потенціалу. Більшість теоретичних і прикладних досліджень, зокрема українських і російських вчених, за даною тематикою зводиться до розробок щодо ефективного формування і нагромадження інтелектуальних ресурсів та баз знань [1], їх застосування [2], рекомендацій стосовно удосконалення управління інтелектуальним потенціалом на базі складових інтелектуального капіталу [3-4]. При цьому, у перелічених працях фактично ігнорується розуміння того, що наявні у розпорядженні виробничо-торговельного підприємства чи приховані інтелектуальні ресурси самі по собі не є запорукою досягнення позитивної економічної результативності, а їхнє виключно індивідуальне, одноосібне застосування працівниками для вирішення поставлених завдань не дозволяє сформувати цілісну картину та синергію інтелектуальних можливостей господарюючого суб'єкта. Дана синергія, на нашу думку, може бути досягнута завдяки збалансованій, результативній інтелектуальній взаємодії носіїв інтелектуального потенціалу виробничо-торговельного підприємства. Адже, саме спосіб генерування інтелектуальних можливостей є ключовою проблемою в питанні методу формування інтелектуального потенціалу, а створення і залучення індивідуальних та організаційних інтелектуальних ресурсів є забезпечуючою ресурсною складовою даного процесу.

Мета досліджень. Відповідно до виявлених невирішених проблем, метою даного дослідження є встановлення сутності і особливостей інтелектуальної взаємодії носіїв інтелектуальних ресурсів, обґрунтування необхідності її проектування відповідно можливих альтернативних підходів у формуванні інтелектуального потенціалу виробничо-торговельного підприємства.

Виклад основного матеріалу. У результаті проведення теоретичних і прикладних досліджень щодо питань створення інтелектуальних можливостей виробничо-торговельного підприємства, авторами даної статті [5] було розроблено систему формування інтелектуального потенціалу суб'єкта господарювання за стадіями її функціонування, відображено і обґрунтовано взаємозв'язок і взаємозалежність виділених підсистем та їхніх елементів. Логічним обґрунтуванням дієвості та придатності цієї системи, на нашу думку, буде розроблення методу формування інтелектуальних можливостей, який полягатиме у встановленні параметрів, властивостей та процесу збалансованої інтелектуальної взаємодії у межах виробничо-торговельного підприємства, та з зовнішніми носіями інтелектуальних ресурсів. З позиції теоретичної і наукової обґрунтованості, потреба у проектуванні такої

інтелектуальної взаємодії зумовлена відсутністю уваги дослідників інтелектуального потенціалу до створення і застосування конкретних методів його формування. Крім того зазначимо, що розроблення методів неможливе без розгляду існуючих підходів до здійснення цього процесу. Важливо, що науковцями у значній мірі не розкрито множину можливих підходів до формування інтелектуального потенціалу. Тому, на основі найпоширеніших у економічній думці та теорії управління методичних підходів, нами проведено узагальнений аналіз можливості їхнього застосування до процесів формування інтелектуального потенціалу виробничо-торговельного підприємства. Необхідність такого аналізу пояснюється тим, що будь-яке явище не має абсолютного і одностороннього вираження і може розглядатися з різних аспектів. Такими аспектами і виступають наведені нижче підходи (табл. 1). Зауважимо, що відсутність у визначеному переліку системного підходу не означає його непридатність. Він є базовим, оскільки розкриває основні складові формування інтелектуального потенціалу та їхній зв'язок (без цього не можливо дослідити і виразити сутність даного процесу), а інші підходи можна вважати похідними від нього і деталізувати.

Наведений опис характеристик, переваг і недоліків методичних підходів дозволяє зробити висновок про те, що жоден з них не є універсальним та єдино правильним у формуванні інтелектуального потенціалу виробничо-торговельного підприємства. Виявлені недоліки можуть призводити до певних втрат і не забезпечити бажаного результату. Отже, постає питання щодо поєднання цих підходів чи їхнього поєднаного застосування залежно від особливостей, етапів діяльності чи інших процесів, характерних для суб'єкта господарювання. Вирішення даної проблеми та нівелювання ймовірних негативних ефектів і буде покладено в подальшому у основу розроблення методу збалансованої інтелектуальної взаємодії, а визначені підходи виражатимуть ті аспекти, у межах яких створюватимуться і функціонуватимуть блоки цієї взаємодії.

Щодо сутності та обґрунтування інтелектуальної взаємодії, першочергово забезпечимо розуміння даного поняття. Зауважимо, що у економічній літературі не наведено його трактування, при цьому тлумачний словник [8, с. 125] визначає взаємодію як «... взаємний вплив тіл чи частинок, який зумовлює зміну стану їхнього руху... погоджена дія між ким-, чим-небудь...». Проведені наукові пошуки засвідчують, що питання інтелектуальної взаємодії згадуються, в основному, у працях педагогічного і психологічного спрямування [9] і розкривають зміст і особливості спілкування педагогів зі студентами чи учнями у процесі передавання і засвоєння знань.

Стосовно явища взаємодії в інтелектуальній економіці, її суб'єкти, на нашу думку, можуть бути представлені у таких основних площинах:

1. Міжособистісна взаємодія, що проявляється у зв'язку, спільній діяльності та спілкуванні людей. Такий тип виступає об'єктом соціально-психологічних досліджень. Наприклад, розгорнутий аналіз поняття «взаємодія» та розкриття його з позиції професійного спілкування пропонує О. Бершадська [10]. Автор наголошує, що взаємодія можлива лише за умови спільної для взаємодіючих суб'єктів основи та залежить від конкретних обставин. Крім того, вона повинна розглядатися з таких трьох аспектів, як основні складові, їхнє призначення і взаємозв'язки.

**Можливі альтернативні підходи до формування інтелектуального потенціалу
виробничо-торговельного підприємства***

Методичний підхід	Характеристика	Переваги	Недоліки
1	2	3	4
Функціональний	Формування ІП** здійснюється з позиції потреби інтелектуального супроводу основних функціональних напрямів діяльності підприємства. Тобто, необхідний ІП створюється безпосередньо у рамках функціональних обов'язків працівників, функціонального призначення організаційних ІР***, які визначаються цілями і завданнями у основних аспектах роботи підприємства.	Відображає чітке призначення, спрямованість і функціональну придатність ІР підприємства. Дозволяє сформувати, відслідкувати, контролювати і змінювати ІП кожного функціонального блоку діяльності господарюючого суб'єкта.	Обмежена здатність до розвитку і диверсифікації ІП через вузьку функціональну спрямованість ІР. Недостатність міжфункціональної інтелектуальної взаємодії, що може призвести до суперечностей, відокремленості функціональних блоків, що, в результаті, не дозволяє сформувати комплексний ІП, їхню синергію для досягнення підприємством конкурентних переваг.
Структурний	Формування ІП здійснюється з позиції розподілу множини необхідних інтелектуальних можливостей і відповідних їм ІР на структурні складові, встановлення пріоритетів і вагомості тих чи інших складових, а також здійснення відповідних заходів щодо їхнього створення чи залучення.	Знання і розуміння вимог до структури інтелектуальних можливостей спрощує процес їхнього формування. Зосередженість на складових ІП дозволить максимізувати позитивну результативність від його формування і використання.	Виникає загроза концентрованості лише на окремих структурних об'єктах, що порушує умови взаємодії і взаємозв'язку, та не дозволяє досягнути цілісного синергетичного ефекту у формуванні ІП підприємства. Надмірна деталізація супроводжується значними часовими і матеріальними затратами для підприємства.
Логічний	Формування ІП здійснюється з позиції законів формальної і діалектичної логіки, що передбачає високий ступінь обґрунтованості, формалізації та об'єктивності.	Мінімізує ймовірність помилок і втрат у формуванні ІП. Забезпечує контрольованість перебігу усіх процесів формування ІП.	У значній мірі не дозволяє розкрити креативні аспекти у формуванні ІП, тобто креативні можливості працівників. Високий рівень формалізації обмежує альтернативність сфер і напрямів формування ІП.
Збалансований	Формування ІП здійснюється з позиції адекватного, відносно характеру і складності поставлених цілей і завдань, співвідношення інтелектуальних можливостей у межах внутрішнього середовища підприємства. Дана збалансованість може проявлятися за параметрами часу, видів діяльності, функціональних обов'язків, а також максимально вигідного співвідношення між власними і залученими ззовні ІР підприємства.	Забезпечує сприятливі умови для ефективної інтелектуальної взаємодії між працівниками. Дозволяє в максимальній мірі застосувати існуючі, залучені і(або) створені ІР. Гарантує справедливий розподіл результатів та вигрівів працівників, їхніх структурних об'єднань від формування ІП підприємства. Дозволяє регулювати рівень залежності підприємства від зовнішніх джерел ІП (залучення яких може супроводжуватися значними грошовими витратами).	Зростання ймовірності переходу працівників між рівнями і структурами інтелектуальної діяльності та взаємодії, що може призвести до порушення балансу. Виникнення ймовірності перевитрат коштів на утримання суб'єктів з високим ІП у підрозділах, які не вимагають суттєвих інтелектуальних витрат. Ймовірність виникнення трудових конфліктів між працівниками різних підрозділів через суттєво різний рівень завантаженості інтелектуально-місткою роботою.
Поведінковий	Формування ІП здійснюється з позиції розроблення особливостей і характеристик інтелектуальної діяльності (поведінки) та взаємодії працівників підприємства.	Дозволяє, завдяки існуючим науковим напрацюванням у сфері дослідження поведінки індивідів у економіці, управлінні та колективах, ефективно моделювати їхню інтелектуальну взаємодію задля досягнення завдань діяльності підприємства. Допомогає усувати можливі протиріччя, конфлікти інтересів у інтелектуальній діяльності працівників, дає розуміння їхніх цільових функцій, стратегій та вигрівів у процесі інтелектуальної взаємодії.	Є достатньо складним у застосуванні, оскільки потребує встановлення індивідуальних психотипів працівників, детального вивчення особливостей їхньої поведінки. Не завжди досягається бажаний ефект через можливість існування прихованих мотивів інтелектуальної діяльності та поведінки працівників.

1	2	3	4
Витратний	Формування ІП здійснюється з позиції управління і оптимізування витрат підприємства на створення і залучення ІР.	Забезпечує оптимальний розподіл витрат на створення і залучення ІР підприємства.	Не дозволяє реально визначити рівень сформованого ІП, оскільки в значній мірі ІР не мають вартісного виміру. Понесені витрати та придбані ресурси ще не є гарантією ІП підприємства.
Процесний	Формування ІП здійснюється з позиції встановлення і дотримання послідовних етапів щодо створення і залучення ІР, генерування на їхній основі інтелектуальних можливостей підприємства.	Зосереджується на чіткому перебіку і сутності заходів, їх взаємозв'язку у формуванні ІП. Дозволяє відслідковувати результати на кожному з етапів і вносити відповідні корективи у формуванні ІП.	Даний підхід оптимальний для формування ресурсної складової ІП підприємства, однак процес генерування цими ІР саме можливостей у більшості випадків не є чітко визначеними і контрольованими
Інноваційний	Формування ІП здійснюється з позиції спрямованості створених і залучених ІР, а також їхніх можливостей на здійснення інноваційної діяльності та інноваційного розвитку підприємства.	Новаторські інтелектуальні можливості є пріоритетними у сучасних умовах ведення господарської діяльності. Забезпечує значні конкурентні переваги підприємству у разі успішного застосування і комерціалізації інновацій.	Будь-які ІР виражають певні можливості для їхнього носія, проте не завжди у ім присутня новаторська складова. Тому, даний підхід обмежує сферу застосування ІП та не враховує значного обсягу ІР, які можуть застосовуватися для вирішення завдань не інноваційного характеру.
Компетентнісний	Формування ІП здійснюється з позиції відбору, навчання і перепідготовки працівників задля формування необхідного для підприємства набору їхніх компетенцій (знань, вмінь і навиків).	Акцентує увагу на ІР працівників, що є основними носіями і генераторами ІП підприємства. Стимулює особистісний професійний розвиток працівників, що, в свою чергу є запорукою активної інтелектуальної діяльності.	Оскільки ІР працівників є невіддільними від їхнього носія, то у разі звільнення підприємство втрачає частину своїх інтелектуальних можливостей, на створення яких були понесені відповідні безповоротні витрати. Не приділяється увага ІР організаційного рівня у формуванні інтелектуального потенціалу.

* Розроблено авторами за результатами вивчення [6;7, с. 50-52]; ІП** – інтелектуальний потенціал; ІР*** – інтелектуальні ресурси.

Також, у міжсуб'єктній взаємодії дослідниця виділяє такі основні складові: когнітивна (виражає уявлення суб'єкта про предмет взаємодії, його учасників та умови); регулятивна (саморегуляція та узгодження поведінки з іншими учасниками); ціннісно-сміслова (відображає індивідуальні мотиви учасника у взаємодії та його цінності); поведінкова (існуючі в суб'єкта вміння і навички щодо взаємодії). Оскільки людина безумовно є основним носієм інтелектуального потенціалу і рушійною силою інноваційного розвитку, налагодження оптимальної міжособистісної взаємодії на виробничо-торговельному підприємстві є першочерговим задля ефективного формування його інтелектуального потенціалу.

2. Взаємодія суб'єктів неживої природи, наділених ознаками інтелекту. Тобто, йде мова про засоби штучного інтелекту, а саме поняття системи штучного інтелекту та її основних елементів – інтелектуальних агентів. Таким агентом, за визначенням Д. Досіна [11, с. 35], виступає програмний продукт чи фізичний робот, який виконує функції спостереження за оточуючим середовищем, виробляє певну свою поведінку, взаємодіє з цим середовищем задля досягнення заданої йому мети. Також автор наголошує, що інтелектуальним агентом можна вважати лише той програмний продукт, який здатен самостійно реалізувати поставлені завдання упродовж тривалого часу, а не просто виконувати набір декількох нескладних команд. При цьому, пропонується виділяти такі типи поведінки цих агентів, які зумовлюють їхню класифікацію: проста поведінка, базована на поточних знаннях і повному обсязі відомостей про оточуюче середовище; поведінка на основі моделі, що використовується для відображення процесів, за якими неможливо спостерігати; цілеспрямована поведінка, яка доповнює попередню заданою сукупністю мож-

ливих несприятливих ситуацій та цільових параметрів; практична поведінка, що спрямована на максимізацію корисності; поведінка агентів які навчаються, полягає у здатності самостійно аналізувати і оцінювати власну діяльність, змінювати її відповідно до змін у навколишньому середовищі. Як зазначає І. Новаківський [12, с. 53-54], взаємодія інтелектуальних агентів передбачає налагодження взаємозв'язків між ними завдяки застосуванню повідомлень і запитів, реалізацію заданих для них операцій. Також, дослідник наводить перелік необхідних властивостей інтелектуального агента, таких як автономність, індивідуальність, інтелектуальність, реактивність, проактивність та соціальність. Враховуючи стрімкість науково-технічного прогресу та застосування засобів штучного інтелекту у всіх сферах і напрямках господарської діяльності, залучення інтелектуальних агентів та їхня налагоджена взаємодія у процесах інформаційного, аналітичного забезпечення, моделювання значно підвищать рівень інтелектуальних можливостей виробничо-торговельного підприємства.

3. Взаємодія об'єднань, колективних утворень, передбачає зв'язки, координацію, співпрацю між виробничо-торговельними підприємствами та їхніми структурними підрозділами, організаціями, регіонами тощо. Дана взаємодія є виправданою і беззаперечною, оскільки діяльність будь-якого об'єднання, наприклад виробничо-торговельного підприємства, неможлива без взаємозв'язків з партнерами. Взаємодія структурних підрозділів у межах виробничо-торговельного підприємства визначається його організаційною структурою управління та узгоджується у процесах функціональної діяльності задля досягнення поставлених загальноорганізаційних цілей. В умовах активної інтелектуальної діяльності та переважання інноваційної спрямованості розвитку, взаємодія ви-

робничо-торговельних підприємств та організацій має особливо важливе значення і може відбуватися у різноманітних напрямках. Наприклад, О. Хірс [13] зазначає, що взаємодія між підприємствами дозволяє знизити ризики при науково-дослідній діяльності, сприяє інноваційним перетворенням, забезпечує гнучкість діяльності учасників і оптимальний розподіл ресурсів. Також, дослідник наводить перелік існуючих варіантів їхньої співпраці:

- за характером інтересів: ієрархічна взаємодія (через створення дочірних структур), змішана (за або без участі капіталу учасників), ринкова (угоди про співпрацю між незалежними учасниками);
- за конкурентними відносинами: конкурентна або неконкурентна;
- за галузевою формою: галузева або міжгалузева;
- за національною рисою: національна або міжнародна.

У монографії за редакцією Н. Чухрай [12], авторський колектив розкриває такі форми взаємодії суб'єктів господарювання (зокрема у інноваційних процесах), як кластери, мережі, віртуальні підприємства, описує особливості функціональної та зовнішньої взаємодії. Зазначимо, що налагодження інтелектуальної співпраці з контрагентами у сфері вирішення завдань діяльності підприємства є важливим аспектом його успішного функціонування.

У контексті своєї як господарської діяльності загалом, так і діяльності інтелектуальної зокрема, будь-який економічний суб'єкт застосовує кожен з зазначених типів взаємодії, тобто комбінує їх між собою (наприклад, працівники виробничо-торговельного підприємства взаємодіють індивідуально між собою, з програмним забезпеченням, у межах свого структурного підрозділу з іншими структурними одиницями виробничо-торговельного підприємства, його контрагентами і т.д.).

Отже, виходячи з розуміння природи явища взаємодії як взаємовпливу і обумовлених дій між суб'єктами [10, с. 4], а також феномену інтелекту й інтелектуальної діяльності (як діяльності щодо розв'язання інтелектуальних завдань відповідного рівня складності, результатом якого є нові чи удосконалені знання, ідеї, рішення тощо) [2, с. 18], дамо наступне означення поняттю інтелектуальної взаємодії на виробничо-торговельному підприємстві: це, обумовлений завданнями господарювання, процес обміну і спільного застосування існуючих, сумісного пошуку і створення нових, виявлення прихованих інтелектуальних ресурсів їхніми носіями, який забезпечує генерування інтелектуальних можливостей виробничо-торговельного підприємства щодо вирішення цих завдань і досягнення визначених цілей.

На основі запропонованого визначення і специфіки інтелектуального потенціалу, вважаємо, що інтелектуальна взаємодія у формуванні цього потенціалу виробничо-торговельного підприємства повинна виражатися такими головними особливостями:

1. Мати кумулятивний характер, тобто концентруватися у напрямках здійснюваного формування інтелектуального потенціалу та забезпечувати синергійний ефект у цьому формуванні. Вважаємо, що дана взаємодія повинна проявлятися у таких основних напрямках: інтелектуальна взаємодія, орієнтована на кількісно-просторове охоплення інтелектуального потенціалу підрозділів виробничо-торговельного підприємства і усіх векторів його розвитку; інтелектуальна взаємодія, орієнтована на забезпечення якості і

результативності формування інтелектуального потенціалу господарюючого суб'єкта.

2. Бути логічною і несуперечливою з позицій встановлених цілей і обраних засобів формування інтелектуального потенціалу виробничо-торговельного підприємства, специфіки його господарювання та підпорядковуватися законам логіки, справедливим для будь-якої діяльності.

3. Відповідати критерію оптимальності стосовно понесених витрат на її побудову і виконання. Оскільки підготовка і реалізація інтелектуальної взаємодії потребує відповідних фінансових, часових, інтелектуальних, матеріальних чи інших затрат, їхні обсяги повинні бути прийнятні для виробничо-торговельного підприємства, обґрунтовані та гарантувати позитивну віддачу у формі створених інтелектуальних можливостей, а в результаті їхнього використання – позитивної економічної результативності.

4. Реалізуватися у якості формалізованих послідовних і паралельних процесів, з властивими їм етапами.

Як підсумок проведеного дослідження, пропонуємо відобразити основні аспекти інтелектуальної взаємодії у формуванні інтелектуального потенціалу виробничо-торговельного підприємства у вигляді відповідної матриці, яка буде покладена в основу розроблення методу збалансованої інтелектуальної взаємодії. У стовпцях цієї матриці будуть згруповані і представлені основні блоки інтелектуальної взаємодії, що виражатимуть сутність її складових, специфіку та напрями здійснення у формуванні інтелектуального потенціалу суб'єкта господарювання. Рядки матриці демонструватимуть послідовність етапів, які повинен пройти кожен блок у своєму проектуванні. Тобто, певний вид інтелектуальної взаємодії перевіряється і обґрунтовується з позиції логічності свого застосування, оптимальності витрат та майбутньої ефективності, а після цих процедур відбувається розроблення послідовності етапів процесу її здійснення ($j, j=1..3$). Блоки інтелектуальної взаємодії розміщені у стовпцях зліва направо за принципом поглиблення деталізації процесів формування інтелектуального потенціалу виробничо-торговельного підприємства: спочатку визначаються загальні засади та охоплення даної взаємодії, а згодом відбувається її уточнення відповідно до конкретних цілей формування інтелектуального потенціалу ($i, i=1..6$). Для перших двох етапів властива горизонтальна послідовність, при якій першочергово перевіряються на логіку усі блоки, а після цього на предмет витрат. Для третього етапу найоптимальнішою, на нашу думку, буде паралельна послідовність, у якій виділені блоки будуть реалізуватися синхронно і у своєму взаємозв'язку ($P_{nij}, n=1..n, i=1..6, j=3$). Представимо запропоновану матрицю у вигляді табл. 2.

Як видно з наведеної матриці, при її розробленні взято за основу методичні підходи, описані у табл. 1. Оскільки кожен з них висвітлює вагомий аспект у формуванні інтелектуального потенціалу виробничо-торговельного підприємства, їхнє втілення у процесах інтелектуальної взаємодії дозволить максимально ефективно і цілеспрямовано створювати і використовувати такі можливості, при цьому уникнути негативних ефектів, які можуть проявлятися у разі дотримання лише одного з підходів. Зауважимо, що актуальність та необхідність розкриття визначеної проблеми інтелектуальної взаємодії та її не лише теоретична, а й висока практична ваганість підтверджується здійсненим моніторингом інтелектуальних процесів на вітчизняних виробничо-торговельних підп-

риємствах. Профіль діяльності цих підприємств, як головних виробників інтелектуалізованої продукції та основоположників інноваційного розвитку економіки, потребує значної уваги до особливостей їхнього інтелектуального потенціалу та пов'язаних з ним процесів. Проведене експертне опитування представників вищої ланки управління виробничо-торговельних підприємств Львівської області стосовно розуміння ними формування інтелектуального потенціалу, існуючого рівня взаємодії на підприємстві та практичного застосування результатів інтелектуальної

праці. Одержані висновки засвідчили значні проблеми, пов'язані з переважним дотриманням лише одного з підходів до формування даного потенціалу, достатньо низьким рівнем інтелектуальної взаємодії та координування інтелектуальної діяльності суб'єктів господарювання цього профілю. Детальний опис виявлених особливостей та аналіз отриманих результатів з позиції обґрунтування прикладної важливості розроблення методу збалансованої інтелектуальної взаємодії буде представлений авторами у подальших публікаціях.

Таблиця 2

Матриця інтелектуальної взаємодії у формуванні інтелектуального потенціалу виробничо-торговельного підприємства*

Етапи проектування	Напрями інтелектуальної взаємодії					
	Орієнтована на кількісно-просторове охоплення формування інтелектуального потенціалу підрозділів підприємства і усіх векторів його розвитку			Орієнтована на забезпечення якості і результативності формування інтелектуального потенціалу підприємства		
	Функціональний блок (F)	Структурний блок (S)	Блок збалансування (Z)	Маркетинговий блок (M)	Інноваційний блок (I)	Компетентний блок (K)
Логіка (L)	L ₁ F ₁	L ₂ S ₁	L ₃ Z ₁	L ₄ M ₁	L ₅ I ₁	L ₆ K ₁
Витрати (V)	V ₁ F ₂	V ₂ S ₂	V ₃ Z ₂	V ₄ M ₂	V ₅ I ₂	V ₆ K ₂
Процес (P)	P ₁ F ₃	P ₂ S ₃	P ₃ Z ₃	P ₄ M ₃	P ₅ I ₃	P ₆ K ₃

* Розроблено авторами.

Висновки. Отже, питання взаємодії між господарюючими суб'єктами постає невід'ємною складовою їхнього функціонування, при цьому феномен саме інтелектуальної взаємодії в економіці практично не розглядається дослідниками. Проведене аналізування альтернативних методичних підходів у формуванні інтелектуального потенціалу виробничо-торговельних підприємств засвідчив помилковість та неефективність застосування лише одного з них до даного процесу та необхідність обґрунтованого комбінування. Найоптимальнішим вирішенням даної проблеми, на нашу думку, буде вираження даних методичних підходів у напрямках і етапах інтелектуальної взаємодії, сутність та особливості якої дозволять мінімізувати певні існуючі недоліки кожного з них у забезпеченні формування високого рівня інтелектуальних можливостей виробничо-торговельного підприємства.

Список використаних джерел

1. Зуева М.М. Способы формирования интеллектуального потенциала на различных уровнях организации экономических отношений современной России [Электронный ресурс] / М.М. Зуева, И.П. Кузьменко // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика. – 2012. – №3 (104). – Режим доступа: cyberleninka.ru / article/ «n/sposoby-formirovaniya-intellektualnogo-potentsiala-na-razlichnyh-urovnyah-organizatsii-ekonomicheskikh-otnosheniy-sovremennoy-rossii.
2. Петренко В.П. Інтелектуальні ресурси соціально-економічних систем: аспекти інноваційного управління: монографія / В.П. Петренко; Національна академія наук України, Інститут регіональних досліджень. – Львів: [ПП Курилюк В.Д.], 2009. – 195 с.
3. Мойсеєнко І.П. Управління інтелектуальним потенціалом: монографія / І.П. Мойсеєнко. – Львів: Аверс, 2007. – 303 с.
4. Докторук Є.В. Управління інтелектуальним потенціалом підприємства (на прикладі підприємств машинобудування): автореф. дис. ... канд. екон. наук: спец.: 08.00.04 «Економіка та управління підприємств-

вами (за видами економічної діяльності)» / Є.В. Докторук. – Хмельницький, 2010. – 22 с.

5. Князь С.В. Складові системи формування інтелектуального потенціалу підприємства / С.В. Князь, Л.Ю. Холявка // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки». – 2014. – Вип. 6 (ч. 2). – С. 191-194.

6. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации: учебное пособие. – М.: Изд-во Эксмо, 2004. – 544 с.

7. Ліпич О.А. Управління інтелектуальним капіталом машинобудівних підприємств: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 / М-во освіти і науки України, Нац. Ун-т «Львівська політехніка». – Л., 2014. – 302 с.

8. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. – 1728 с.

9. Амеліна С.М. Інтелектуальна взаємодія майбутніх економістів: міжкультурний аспект [Електронний ресурс] / С. М. Амеліна // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Педагогічні науки. – 2013. – Вип. 108.1. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/VchdpuP_2013_1_108_3.pdf.

10. Бершадська О.В. Міжсуб'єктна взаємодія. Як складова професійної культури соціального працівника [Електронний ресурс] / О.В. Бершадська // Духовність особистості: методологія, теорія і практика. – 2011. – №3(44). – С. 3-13. – Режим доступу: <http://irbis-nbuv.gov.ua>.

11. Досин Д.Г. Інтелектуальні системи, базовані на онтологіях: монографія / Д.Г. Досин та ін. – Л.: Цивілізація, 2009. – 412 с.

12. Взаємодія учасників інноваційного процесу у ланцюгу створення вартості: монографія / За наук. ред. Н.І. Чухрай. – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2012. – 352 с. 1.4. Новаківський І.І. Застосування штучного інтелекту до управління інноваційними процесами у ланцюгах вартості. – С. 45-61.

13. Хірс О.В. Форми та особливості міжфірмової взаємодії підприємств [Електронний ресурс] / О.В. Хірс // Экономика и управление. – 2013. – №2. – С. 154-159. – Режим доступу: <http://pk.napks.edu.ua>.