

**Святослав Ярославович КІСЬ**

кандидат економічних наук,  
доцент,  
докторант кафедри менеджменту і адміністрування,  
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу  
E-mail: svjatkis@gmail.com

**РЕЗУЛЬТАТИ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В КОНТЕКСТІ ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ**

Кісь, С. В. Результати діяльності підприємства в контексті інтелектуалізації персоналу [Текст] / Святослав Ярославович Кісь // Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол. : В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету “Економічна думка”, 2015. – Том 21. – № 2. – С. 100-107. – ISSN 1993-0259.

**Анотація**

*У статті процеси функціонування, удосконалення та розвитку діяльності підприємства здійснено з використанням відомої інтерпретації соціально-економічної системи у вигляді типової управлінської пари «суб'єкт – об'єкт» з прямим впливом суб'єкта на об'єкт і зворотним зв'язком. При цьому доведено, що зазначена модель може бути використана в якості одного із варіантів спрощеного відображення результатів діяльності підприємств як наслідку інтелектуалізації їх персоналу. Виявлено, що запропоновані вітчизняними науковцями коефіцієнти трансформації, а також порядок їх розрахунку не дозволяють ідентифікувати залежність результату діяльності від рівня інтелектуалізації суб'єкта та об'єкта управління. Зважаючи на це, реінтерпретовано аналітичний опис схеми охопленої зворотним зв'язком типової управлінської пари із урахуванням інтелектуалізації персоналу, який базується на встановленні лінійних функціональних залежностей між коефіцієнтами трансформації та рівнем інтелектуалізації управлінського (суб'єкт управління) та виконавчого (об'єкт управління) персоналу. Для оцінки рівня інтелектуалізації персоналу підприємств запропоновано використовувати характеристики особистих якостей інтелектуального керівника та інтелектуального виконавця, рівень їх професійної підготовки, а також готовність до використання (рівень володіння) сучасних технологій та технічних засобів. Відповідний порядок розрахунку базується на використанні вагових коефіцієнтів, які вказують на рівноцінний ступінь вагомості певного параметру чи їх сукупності. Подання трансформації ресурсів у результати з урахуванням рівня інтелектуалізації персоналу підприємства дає можливість не тільки констатувати, але й впливати на результат діяльності через зміну значень коефіцієнта трансформації. При цьому, обґрунтовано необхідність урахування прогнозу можливого зростання вартості результату порівняно з вартістю витрачених ресурсів. Відомий в управлінській та технічній науці коефіцієнт зворотного зв'язку  $\alpha$  запропоновано вважати тотожним рівню інтелектуалізації персоналу підприємств. За результатами проведених досліджень зроблено висновок про наявність мультиплікаційного ефекту інтелектуалізації, який підсилює, забезпечує або компенсує дію інших неінтелектуалізаційних чинників.*

**Ключові слова:** підприємство; інтелектуалізація; результати діяльності; трансформація; персонал; рівень інтелектуалізації.

---

**Sviatoslav Yaroslavovych KIS**

PhD in Economics,  
Associate Professor,  
Doctoral Student,  
Department of Management and Administration,  
Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas  
E-mail: svjatkis@gmail.com

## **RESULTS OF THE ENTERPRISE ACTIVITY IN THE CONTEXT OF PERSONNEL INTELLECTUALIZATION**

### **Abstract**

*In the article the processes of functioning, improvement and development of the enterprise are carried out with the use of known interpretation of socio-economic system in the form of a typical management couple "subject - object" and with a direct effect influence of the subject into the object and the feedback. It has been proved that the mentioned model can be used as one of the options of simplified display of the results of enterprise activity as a consequence of intellectualization of their staff. It has been revealed that the proposed by the domestic scientists transformation ratio, as well as their calculation does not allow to identify the dependence of the result of the enterprise activity on the level of intellectualization of subject and object of management. Therefore, it has been presented the analytical description of a scheme of a typical pair of managerial staff which is covered by the feedback with the consideration of intellectualization. It is based on established linear functional relationships between the coefficients of transformation and intellectualization level of management (the subject of administration) and executive (object of management) staff. To assess the level of business intellectualization of staff it has been suggested to use intellectual properties of merit leader and intellectual executive, their level of training and readiness for use (level of) modern technologies and facilities. Appropriate calculation is based on the use of weights coefficients which indicate the equivalent degree of weight of certain parameters or their combination. Submission of transforming resources into results on the basis of intellectualization of personnel enables not only the possibility to state but also to influence the result of the change through values of transformation. Thus, the necessity of taking into account the forecast of a possible increase of the results value is compared to the cost of wasted resources. Feedback factor  $\alpha$  which is known in management and technical science is considered to be of the identical level of intellectualization personnel of the enterprise. According to the results of the study it is concluded that the presence of the multiplier effect of intellectualization which enhances, ensures or compensates the effect of other non-intellectualization factors.*

**Keywords:** enterprise; intellectualization; performance; transformation; personnel; level of intellectualization.

**JEL classification:** C13, P17

---

### **Вступ**

Діяльність будь-якого підприємства як соціально-економічної системи (СЕС) цілком обґрунтовано можна характеризувати процесами трансформації наявних ресурсів (інформаційних, людських, фінансових, фізичних і сировинних) у потрібні і корисні для системи та її людських ресурсів результати. При цьому функціонування, постійне удосконалення та розвиток СЕС відбувається в результаті впливу суб'єкта управління (СУ) на об'єкт управління (ОУ).

Узагальнюючи раніше отримані результати власних досліджень [1-2], а також підтримуючи думки науковців про взаємодію у процесі господарської діяльності керованої (ОУ) та керуючої (СУ) систем [3-4], про їх поєднання у типову управлінську пару [5-7], приходимо до необхідності здійснити графоаналітичне моделювання процесів інтелектуалізації діяльності підприємств у першому наближенні з урахуванням участі управлінського персоналу (СУ) та виконавчого персоналу (ОУ) у формуванні результатів діяльності як наслідку їх інтелектуалізації.

Для графоаналітичного репрезентування процесів інтелектуалізації в контексті взаємодії суб'єкта та об'єкта управління, на наш погляд, доцільно використовувати відому інтерпретацію СЕС у вигляді типової управлінської пари «суб'єкт – об'єкт» [5] з прямим впливом суб'єкта на об'єкт і зворотним зв'язком, яка в [6] подана як модель системи управління соціальними системами. Автори роботи [7], використовуючи відому структурну схему типової управлінської пари, роблять спробу інтерпретувати належне функціонування СЕС з позицій і за умов ефективного управління трансформацією її ресурсів (у т. ч. фінансових) у корисні для СЕС зокрема і для суспільства загалом результати. Підтримуючи позицію вчених, вважаємо за необхідне наголосити на тому, що в умовах високого рівня дефіцитності основних ресурсів, їх ефективна трансформація повинна супроводжуватись інтелектуальним наповненням, тобто

інтелектуальними продуктами (ідеями, пропозиціями, ноу-хау), які визначають характер та результат взаємодії в системі «суб'єкт управління-об'єкт управління». Зважаючи на те, що кількість, якість і своєчасність генерування інтелектуальних продуктів залежить від рівня інтелектуалізації людських ресурсів – учасників «суб'єкт-об'єктних» відносин, модель типової управлінської пари цілком обґрунтовано може бути використана як один із варіантів спрощеного відображення результатів діяльності підприємств в умовах інтелектуалізації персоналу.

### Мета статті

На основі схеми типової управлінської пари, охопленої зворотним зв'язком, зважаючи на обмеженість наукових інтерпретацій участі інтелекту в господарських процесах, метою роботи є дослідити та продемонструвати роль і місце інтелектуалізації персоналу у формуванні результатів діяльності підприємства з використанням інструментарію графоаналітичного моделювання.

### Виклад основного матеріалу дослідження

Об'єктивною необхідністю належного функціонування будь-якого господарюючого суб'єкта слід вважати наявність всього комплексу ресурсів (інформаційних  $W_{InfRES}$ , фінансових  $W_{FinRES}$ , людських  $W_{HumRES}$ , фізичних  $W_{FisRES}$  і природних  $W_{NatRES}$ ), обсяг яких, як правило, виражений у вартісному вигляді. Якщо вартість ресурсів ( $W_{RES}$ ) – це вхідний показник, який демонструє витрати та потенційні можливості підприємства, то вихідним параметром доцільно вважати вартість генерованого результату (продукції) ( $W_{REZ}$ ) або обсяг виготовленої (реалізованої) продукції чи послуг. Використовуючи вищенаведені категорії, автори публікації [7] у пошуках інноваційних підходів до управління фінансами, інтерпретують цей процес за допомогою схеми, зображеної на рисунку 1.

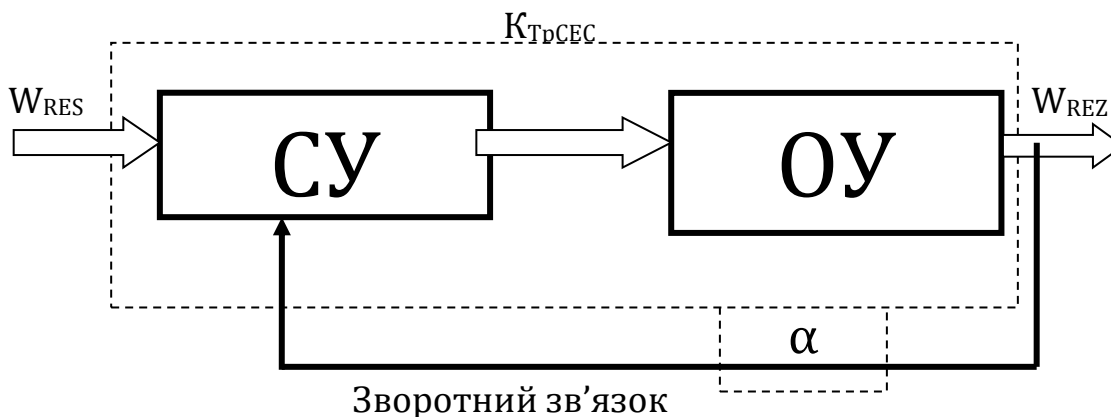


Рис. 1. Схема охопленої зворотним зв'язком типової пари «суб'єкт управління – об'єкт управління» [7]

Аналізуючи отриманий зв'язок між суб'єктом та об'єктом управління, науковці приходять до висновку про його лінійний характер і, як наслідок, пропонують визначати коефіцієнт трансформації системи за формулою (1), а з урахуванням наявності зворотних зв'язків ринкова вартість генерованого результату (продукції) буде розраховуватись за формулою (2).

$$K_{TpCEC} = \frac{W_{REZ}}{W_{RES}} = \frac{W_{REZ}}{\sum(W_{InfRES} \cdot W_{FinRES} \cdot W_{HumRES} \cdot W_{FisRES} \cdot W_{NatRES})} > 1 \quad (1)$$

$$W_{FinREZ} = \frac{K_{TpCY} \times K_{TpOY} \times W_{RES}}{1 - \alpha \times K_{TpCY} \times K_{TpOY}} \quad (2)$$

де,  $K_{TpCEC} = K_{TpCY} \times K_{TpOY}$  – коефіцієнт трансформації системи, умовою успішності управління і функціонування якої є забезпечення спільними зусиллями СУ і ОУ в процесі їх взаємодії;  $\alpha$  – коефіцієнт зворотного зв'язку, від значення і знаку якого буде критично змінюватись стан системи в межах «стабільна – нестабільна», що є особливо важливою умовою тривалого існування і розвитку соціально-економічних об'єктів управління.

Погоджуючись з авторським висновком про те, що покращення процесів перетворення ресурсів у результати слід пов'язувати з удосконаленням управління інтегральним інтелектом людських ресурсів СУ і ОУ, складові якого визначають  $K_{TPCY}$  та  $K_{TPOY}$  і, як наслідок,  $W_{RES}$ , вважаємо за необхідне трансформацію та зворотні впливи проаналізувати з позиції протікання на підприємстві процесів інтелектуалізації та їх наслідків.

По-перше, запропоновані коефіцієнти трансформації як загальний ( $K_{TPCEC}$ ), так і часткові ( $K_{TPCY}$ ,  $K_{TPOY}$ ) відповідно до (1) визначаються з урахуванням отриманих підприємством результатів діяльності, що не дає змогу ідентифікувати їх суб'єктивне походження, тобто залежність від інтелекту, ментальності, життєвих цінностей і моральності керівництва та персоналу. По-друге, репрезентація  $K_{TPCEC}$  у вигляді добутку, на наш погляд, демонструє, більшою мірою, можливості взаємного підсилення впливу суб'єкта та об'єкта управління на результат діяльності. При цьому видається ускладненим завдання щодо отримання як числового (кількісного) значення коефіцієнта трансформації, так і інформації про необхідність посилення впливу одного із учасників типової управлінської пари. По-третє, генерований результат  $W_{RES}$  та  $K_{TPCEC}$  ресурсів у результати, на наш погляд, може описуватись лінійною функціональною залежністю, у якій кожному значенню коефіцієнта трансформації відповідає не більше одного значення результуючого показника. Крім того,  $K_{TPCEC}$  демонструє деяку множину  $U$ , змінними елементами якої пропонуємо вважати узагальнювальну характеристику інтелектуального розвитку персоналу (суб'єкта та об'єкта управління).

Зважаючи на вищенаведені оцінки суб'єкт-об'єктних відносин, враховуючи домінуючу роль інтелекту особи управління та виконавця у формуванні результатів діяльності організації, вважаємо доцільним реінтерпретувати аналітичний опис схеми охопленої зворотним зв'язком типової управлінської пари з урахуванням інтелектуалізації персоналу наступним чином:

- коефіцієнти трансформації  $K_{TPCEC}$ ,  $K_{TPCY}$ ,  $K_{TPOY}$  з урахуванням безпосередньої участі у їх формуванні осіб з числа управлінського (СУ) та виконавчого (ОУ) персоналу організації, а також необхідності пов'язати їх значення не стільки з об'єктивними показниками витрат ресурсів та результатами господарської діяльності, як з суб'єктивними передумовами, на наш погляд, слід подати у вигляді лінійних функціональних залежностей:

$$K_{TPCEC} = F(LI_{COY}) \quad (3)$$

$$K_{TPCY} = F(LI_{CY}) \quad (4)$$

$$K_{TPOY} = F(LI_{OY}) \quad (5)$$

де,  $LI_{COY}$  – рівень інтелектуалізації персоналу підприємств, установ, організацій або інтегральний коефіцієнт інтелектуалізації персоналу;  $LI_{CY}$  – рівень інтелектуалізації управлінського персоналу (СУ);  $LI_{OY}$  – рівень інтелектуалізації виконавчого персоналу (ОУ).

При цьому  $LI_{COY}$ ,  $LI_{CY}$  та  $LI_{OY}$  перебувають у прямій залежності від таких характеристик осіб управлінців та виконавців, як особисті якості інтелектуального керівника ( $PQ_{IM(CY)}$ ) та інтелектуального виконавця ( $PQ_{IP(OY)}$ ), рівень їх професійної підготовки ( $PT_{IM(CY)}$  та  $PT_{IP(OY)}$ ), а також готовність до використання (рівень володіння) в господарських процесах сучасних технологій та технічних засобів ( $LT_{IM(CY)}$  та  $LT_{IP(OY)}$ ), до яких, на наш погляд, належать програмне забезпечення, сучасні пристрої, апаратура та інше. Характеризувати особу інтелектуального виконавця та управління, на наш погляд, необхідно, виходячи з готовності до постійних змін в організації ( $RC_{IP}$ ,  $RC_{IM}$ ), інноваційної здатності ( $RI_{IP}$ ,  $RI_{IM}$ ), готовності до командної роботи ( $RT_{IP}$ ,  $RT_{IM}$ ), людино- та інтелектуорієнтованості ( $AP_{IP}$ ,  $AI_{IP}$ ,  $AP_{IM}$ ,  $AI_{IM}$ ). Незважаючи на широку репрезентованість в управлінській та психологічній науках особистісних характеристик особи, вибір приведених вище параметрів, які характеризують особисті якості інтелектуального керівника та виконавця, насамперед зумовлений їх переважаючою, на наш погляд, участю у формуванні та розвитку різних видів інтелекту, зокрема соціального, розумового, емоційного та інших. Наприклад, якщо соціальний інтелект трактувати як здатність людини правильно розуміти свою поведінку і поведінку інших людей у суспільстві, а емоційний – вміння використовувати свої емоції для вирішення завдань, то впливаючи на такі параметри-характеристики як людиноорієнтованість, інтелектуорієнтованість та готовність до

командної роботи, є всі шанси підсилити їх головні функції – прогнозувати поведінку людей та керувати нею, управляти емоційними станами та почуттями в процесі професійної діяльності.

Таким чином, виходячи з необхідності отримання кількісної характеристики рівня інтелектуалізації управлінського та виконавчого персоналу підприємства, спираючись на авторську вибірку особистісних параметрів-характеристик якостей та професійності інтелектуальних працівників, на наш погляд, доцільно запропонувати наступний порядок розрахунку  $LI_{CY}$  та  $LI_{OY}$  з використанням вагових коефіцієнтів, які вказують на рівноцінний ступінь вагомості певного параметру чи їх сукупності.  
- для управлінського персоналу (CY):

$$LI_{CY} = 0,33 \times \left( 0,2 \times \frac{\sum_{i=1}^N RC_{M_i}}{N} + 0,2 \times \frac{\sum_{i=1}^N RI_{M_i}}{N} + 0,2 \times \frac{\sum_{i=1}^N AP_{M_i}}{N} + 0,2 \times \frac{\sum_{i=1}^N AI_{M_i}}{N} + \right. \\ \left. + 0,2 \times \frac{\sum_{i=1}^N RT_{M_i}}{N} \right) + 0,33 \times \left( 0,5 \times \frac{\sum_{i=1}^N MT_{M_i}}{N} + 0,5 \times \frac{\sum_{i=1}^N ST_{M_i}}{N} \right) + 0,33 \times \frac{\sum_{i=1}^N LT_{M_i}}{N} \quad (6)$$

або

$$LI_{CY} = 0,066 \times \frac{\sum_{i=1}^N (RC_{M_i} + RI_{M_i} + AP_{M_i} + AI_{M_i} + RT_{M_i})}{N} + \\ + 0,165 \times \frac{\sum_{i=1}^N (MT_{M_i} + ST_{M_i})}{N} + 0,33 \times \frac{\sum_{i=1}^N LT_{M_i}}{N} \quad (7)$$

- для виконавчого персоналу (OY):

$$LI_{OY} = 0,33 \times \left( 0,2 \times \frac{\sum_{i=1}^K RC_{P_i}}{K} + 0,2 \times \frac{\sum_{i=1}^K RI_{P_i}}{K} + 0,2 \times \frac{\sum_{i=1}^K AP_{P_i}}{K} + 0,2 \times \frac{\sum_{i=1}^K AI_{P_i}}{K} + \right. \\ \left. + 0,2 \times \frac{\sum_{i=1}^K RT_{P_i}}{K} \right) + 0,33 \times \left( 0,5 \times \frac{\sum_{i=1}^K MT_{P_i}}{K} + 0,5 \times \frac{\sum_{i=1}^K ST_{P_i}}{K} \right) + 0,33 \times \frac{\sum_{i=1}^K LT_{P_i}}{K} \quad (8)$$

або

$$LI_{OY} = 0,066 \times \frac{\sum_{i=1}^K (RC_{P_i} + RI_{P_i} + AP_{P_i} + AI_{P_i} + RT_{P_i})}{K} + \\ + 0,165 \times \frac{\sum_{i=1}^K (MT_{P_i} + ST_{P_i})}{K} + 0,33 \times \frac{\sum_{i=1}^K LT_{P_i}}{K} \quad (9)$$

де,  $N$  і  $K$  – чисельність управлінського та виконавчого персоналу.

Припускаючи те, що параметри-характеристики управлінців та виконавців будь-якого суб'єкта господарювання однаковою мірою впливають на загальний рівень інтелектуалізації персоналу, його розрахунок пропонуємо здійснювати наступним чином:

$$LI_{COY} = 0,5 \times LI_{CY} + 0,5 \times LI_{OY} \quad (10)$$

Значення рівнів загальної та часткової (управлінців або виконавців) інтелектуалізації персоналу, зважаючи на отримані шляхом тестування, анкетування та моніторингу об'єктивних показників, відносні оцінки, подані в частках одиниць, будуть знаходитись в інтервалі від 0 до 1. У такому випадку коефіцієнт трансформації ресурсів у результати, який враховує рівень інтелектуалізації персоналу підприємства ( $K_{TpLI_{COY}}$ ), зважаючи на необхідність досягнення його значень  $>1$ , може бути розрахований як:

$$K_{TpLI_{COY}} = 1 + LI_{COY} \quad (11)$$

Таким чином, у першому наближенні процес трансформації ресурсів у результати з урахуванням рівня інтелектуалізації персоналу отримує наступний вигляд:

$$W_{REZ} = K_{TpLIcoy} \times W_{RES} \quad (12)$$

Враховуючи те, що у (12)  $K_{TpLIcoy}$  виконує роль множника, який збільшує або не змінює величину результату, приходимо до висновку про можливість його означення як мультиплікатора ефекту інтелектуалізації (MEI).

Усвідомлюючи наявність високого ступеня залежності результатів діяльності будь-якого суб'єкта господарювання від інших, неінтелектуалізаційних чинників, відстоюючи думку про те, що відсутність (низький рівень) інтелектуалізації суб'єкта та об'єкта управління ( $K_{TpLIcoy} = 1$ ) не є достатньою умовою формування низького результату трансформації, вважаємо за необхідне доповнити (11) коефіцієнтом, який демонструє прогноз можливого зростання вартості результату порівняно з вартістю витрачених ресурсів ( $K_{Tpnp}$ ). У такому випадку (12) набуває вигляду:

$$W_{REZ} = K_{Tpnp} \times K_{TpLIcoy} \times W_{RES} \quad (13)$$

При цьому  $K_{Tpnp}$  може отримувати наступні значення:

- $> 1$  - за умови позитивного прогнозу, який демонструє прибутковість (рівень рентабельності) майбутньої діяльності підприємства;
- $= 1$  - за умови прогнозу, який демонструє нульовий рівень прибутковості (відсутність рентабельності) за результатами майбутньої господарської діяльності;
- $< 1$  - за умови негативного прогнозу, який свідчить про збитковість результатів перетворення ресурсів.

Відповідно до вищенаведених варіантів значень  $K_{Tpnp}$ , як ми вважаємо, слід вести мову про різні альтернативи функціональної участі  $K_{TpLIcoy}$  у формуванні результатів діяльності:

- функція підсилення - якщо  $K_{Tpnp} > 1$ ;
- функція забезпечення - якщо  $K_{Tpnp} = 1$ ;
- функція компенсації - якщо  $K_{Tpnp} < 1$ .

Щодо методів прогнозування результатів діяльності, які дають можливість отримати числове значення  $K_{Tpnp}$ , то їх, як правило, поділяють на кількісні та якісні. При цьому, кількісні методи базуються на інформації, одержаній шляхом аналізування зміни певних параметрів та статистично достовірних залежностей, а якісні - засновані на експертних оцінках фахівців.

Зважаючи на те, що дослідниками в [7], а також у низці інших публікацій [8-9] передбачено наявність зворотного зв'язку у процесі взаємодії суб'єкта та об'єкта управління, формування ними результатів діяльності, вважаємо за необхідне адаптувати відповідний коефіцієнт зворотного зв'язку  $\alpha$  до умов перетворення ресурсів у результати з урахуванням мультиплікаційного ефекту інтелектуалізації.

Відповідно до (12) вартість результату та ресурсів (вихідний та вхідний сигнали згідно з теорією автоматичного керування) пов'язані між собою лінійним співвідношенням. При цьому функцію коефіцієнта підсилення виконує  $K_{TpLIcoy}$ . Якщо на початкову стадію трансформації, крім ресурсів, подавати сигнал у вигляді інформації про попередній етап їх перетворення, то вхідний сигнал буде мати вигляд  $W_{RES} + \alpha \times W_{REZ}$ , де  $\alpha$  - певний коефіцієнт зворотного зв'язку. Тоді отримуємо:

$$W_{REZ} = K_{TpCOY} \times (W_{RES} + \alpha W_{REZ}) \quad (14)$$

У такому разі вартість результату або вихідний сигнал буде визначатись за формулою:

$$W_{REZ} = K_{TpCOY} \times \frac{W_{RES}}{1 - K_{TpCOY} \times \alpha} \quad (15)$$

де,  $K_{TpCOY} = K_{Tpnp} \times K_{TpLIcoy}$

Погоджуючись з думкою авторів [6; 8; 9] про те, що зворотний зв'язок формується під систему цілей, визначених СУ (керівником чи органом управління) з максимальним врахуванням можливостей і робочої поведінки персоналу ОУ, приходимо до висновку про тотожність значень коефіцієнта

зворотного зв'язку  $\alpha$  та рівня інтелектуалізації персоналу підприємств, установ, організацій або інтегрального коефіцієнта інтелектуалізації персоналу  $LI_{COY}$ . У такому випадку (15) набуває наступного вигляду:

$$W_{REZ} = K_{TpCOY} \times \frac{W_{RES}}{1 - K_{TpCOY} \times LI_{COY}} \quad (16)$$

Враховуючи, що  $LI_{COY} = \alpha$ , а  $LI_{COY} = 0,5 \times LI_{CY} + 0,5 \times LI_{OY}$ , зворотний зв'язок, за нашими припущенням, буде існувати завжди. Проте його дія може бути знівельована при умові, що СУ, отримуючи від ОУ з високим рівнем інтелектуалізації інформацію, залишає її без використання і не трансформує в конкретні заходи. У такому випадку, можемо припустити, що СУ притаманний низький рівень інтелектуалізації, за якого його реакція на зворотний зв'язок зводиться до реалізації тоталітарного, автократичного, директивного типу управління.

У випадку, коли  $\alpha$  набуває додатних значень,  $W_{REZ}$  зростає, але загальна стабільність суб'єкта господарювання падає. При  $\alpha = \frac{1}{K_{TpCOY}}$  СЕС починає виходити з лінійного режиму, формуючи передумови входження в режим нестабільності з подальшим переростанням у кризу.

### Висновки та перспективи подальших розвідок у цьому напрямку

Таким чином, графоаналітичне моделювання процесів інтелектуалізації діяльності підприємств з використанням структурної схеми типової управлінської пари «суб'єкт управління – об'єкт управління» дало можливість отримати удосконалені аналітичні залежності щодо сучасних підходів до аналізу процесу трансформації ресурсів у результати. Насамперед слід наголосити на важливості подання  $K_{TpCES}$  у вигляді коефіцієнта, значення якого залежить від  $LI_{COY}$ . Це дає можливість не констатувати результат трансформації, а впливати на процес шляхом сприяння позитивним змінам у  $LI_{CY}$  та  $LI_{OY}$ . По-друге, використання  $K_{Tpnp}$  як множника зумовлене необхідністю продемонструвати залежність результату від інших неінтелектуалізаційних чинників, дія яких буде підсилюватись, забезпечуватись або компенсуватись мультиплікаційним ефектом інтелектуалізації. По-третє, у зв'язку з тим, що  $\alpha \equiv LI_{COY}$ , зворотний зв'язок стає прямо пов'язаним із характеристиками процесу інтелектуалізації персоналу підприємства і, як наслідок, формує можливість впливати на діяльність останнього.

Подальші розвідки у напрямку досліджень впливу інтелектуалізації на результати діяльності суб'єктів господарювання, на наш погляд, слід зосередити на розширенні інструментарію моделювання з метою його практичного використання в управлінському супроводі господарської діяльності підприємства.

### Список літератури

1. Кісь, С. Я. Проблеми інтелектуалізації розвитку соціально-економічних систем [Текст] / С. Я. Кісь // Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол. : В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету “Економічна думка”, 2014. – Том 18. – № 1. – С. 25-33.
2. Кісь, С. Я. Інтелектуалізація та результати діяльності підприємств: детермінація взаємозалежності [Текст] / С. Я. Кісь // V Міжнародна науково-практична конференція “Теорія і практика стратегічного управління розвитком галузевих і регіональних суспільних систем” (20-22 травня 2015 року), м. Івано-Франківськ. – Івано-Франківськ: п-ць Голіней О.М., 2015 – С. 134-136.
3. Петренко, В. П. Аналіз теоретичних засад інтерпретації процесу як об'єкта управління [Текст] / В. П. Петренко, І. М. Данилюк-Черних, Л. М. Киба, Е. А. Швидкий // Збірник наукових праць. Луцький національний технічний університет. Економічні науки. Серія “Економіка та менеджмент”. – 2010. – Випуск 7 (26). Частина 2. – С. 143-153.
4. Лансман, В. А. Теоретичні аспекти системи управління персоналом сучасного підприємства [Електронний ресурс] / В. А. Лансман // Офіційний сайт ХарПІ НАДУ при Президентіві України. – Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2012-2/doc/2/22.pdf>.
5. Петренко, В. П. До створення моделі типової управлінської пари соціотехнічних систем [Текст] / В. П. Петренко // Тези науково-технічної конференції професорсько-викладацького складу університету. – Івано-Франківськ: ІФДУНГ, 1995. – С. 110.

6. Суходоля, О. М. Системний аналіз механізмів державного управління у сфері енергоефективності [Електронний ресурс] / О. М. Суходоля. – Режим доступу : <http://www.academy.gov.ua/ej/ej2/txts/soc/05somuse.pdf>.
7. Фадеева, І. Г. Управління фінансами і фінансовий менеджмент в соціально-економічних системах: традиція, специфіка, інноваційні підходи [Текст] / І. Г. Фадеева, В. П. Петренко // I Міжнародна науково-практична конференція «Фінансово-кредитна система: вектор розвитку для України», 23-25 квітня 2015 р. – Ужгород: УНУ, 2015. – С. 56-58.
8. Петренко, В. П. Теоретична реінтерпретація сутності і дії зворотних зв'язків як основи інтеграційних процесів в управлінні соціально-економічними системами [Текст] / В. П. Петренко, Д. І. Дзвінчук, О. В. Немчук // Менеджмент, маркетинг та інтелектуальний капітал в глобальному економічному просторі: монографія / під наук. ред. П. Г. Перерви, О. І. Савченко, В. Л. Товажнянського. – Х.: «Цифрова друкарня №1», 2012. – 700 с.
9. Фадеева, І. Г. Роль додатного зворотного зв'язку в синергічному розвитку корпорацій [Електронний ресурс] / І. Г. Фадеева. – Режим доступу : [http://www.rusnauka.com/32\\_PVMN\\_2011/Economics/9\\_97541.doc.htm](http://www.rusnauka.com/32_PVMN_2011/Economics/9_97541.doc.htm).

### **Список літератури**

1. Kis, S. Ya. (2014). Problemy intelektualizatsii rozvytku sotsialno-ekonomichnykh system. *Economic analysis*, 18 (1), 25-33.
2. Kis, S. Ya. (2015). Intelektualizatsiia ta rezultaty diialnosti pidpriemstv: determinatsiia vzaïmozalezhnosti. V Mizhnarodna naukovo-praktychna konferentsiia "Teoriia i praktyka stratehichnoho upravlinnia rozvytkom haluzevykh i rehionalnykh suspilnykh system" (20-22 travnia 2015 roku), m. Ivano-Frankivsk. – Ivano-Frankivsk: p-ts Holinei O.M., 134-136.
3. Petrenko, V. P. & Danyliuk-Chernykh, I. M. & Kyba, L. M. & Shvydkiy, E. A. (2010). Analiz teoretychnykh zasad interpretatsii protsesu yak obiekta upravlinnia. Zbirnyk naukovykh prats. Lutskyi natsionalnyi tekhnichnyi universytet. *Ekonomichni nauky. Seriia "Ekonomika ta menedzhment"*, 7 (2), 143-153.
4. Lansman, V. A. (2012). Teoretychni aspekty systemy upravlinnia personalom suchasnoho pidpriemstva. Ofitsiyni sait KharRI NADU pry Prezydentovi Ukrainy. Retrieved from: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2012-2/doc/2/22.pdf>.
5. Petrenko, V. P. (1995). Do stvorennia modeli typovoi upravlinskoï pary sotsiotekhnichnykh system. Tezy naukovo-tekhnichnoi konferentsii profesorsko-vykladatskoho skladu universytetu. – Ivano-Frankivsk: IFDTUNH.
6. Sukhodolia, O. M. (2005). Systemnyi analiz mekhanizmv derzhavnoho upravlinnia u sferi enerhoefektyvnosti. Retrieved from: <http://www.academy.gov.ua/ej/ej2/txts/soc/05somuse.pdf>.
7. Fadiieva, I. H. & Petrenko, V. P. (2015). Upravlinnia finansamy i finansovyï menedzhment v sotsialno-ekonomichnykh systemakh: tradytsiia, spetsyfika, innovatsiini pidkhody. I Mizhnarodna naukovo-praktychna konferentsiia «Finansovo-kredytna systema: vektor rozvytku dlia Ukrainy», 23-25 kvitnia 2015 r. Uzhhorod: UNU.
8. Petrenko, V. P. & Dzvinchuk, D. I., Nemchuk, O. V. (2012). Teoretychna reïnterpretatsiia sutnosti i diï zvorotnykh zviazkiv yak osnovy intehratsiinykh protsesiv v upravlinni sotsialno-ekonomichnykh systemamy. *Menedzhment, marketynh ta intelektualnyi kapital v hlobalnomu ekonomichnomu prostori.* – Kharkiv: Tsyfrova drukarnia #1.
9. Fadiieva, I. H. (n.d.). Rol dodatnoho zvorotnoho zviazku v synerhichnomu rozvytku korporatsii. Retrieved from: [http://www.rusnauka.com/32\\_PVMN\\_2011/Economics/9\\_97541.doc.htm](http://www.rusnauka.com/32_PVMN_2011/Economics/9_97541.doc.htm).

**Стаття надійшла до редакції 20.10.2015 р.**