

7. Що таке програма лояльності і як її використовувати? URL: <https://tranzzo.com/uk-ua/blog/shcho-take-prohrama-loialnosti-ta-yak-yii-vykorystovuvaty> (дата звернення: 11.01.2024).
8. Григорчук Т.В. Брендинг. URL: <https://sites.google.com/site/brendingsoccult/%D0%B4%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D1%88%D0%BD%D1%8F-%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%80%D1%96%D0%BD%D0%BA%D0%B0-%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B0> (дата звернення: 10.01.2024)

References

1. Haubl, G., and T. Elrod. "The Impact of Congruity between Brand Name and Country of Production on Consumers Product Quality Judgments." *International Journal of Research in Marketing*, vol. 16, no. 3, 1999, pp. 199-215.
2. Kalina, Yu. "How to create a strong brand." Rocketmen, rocketmen.com.ua/ua/article/kak_sozdat_silnyi_brend. Accessed January 10, 2024.
3. Balabanova, L.V., and V.V. Khod. *Marketing Management of Enterprise Competitiveness: A Strategic Approach [Monograph]*. Donetsk, DonDUET named after M. Tugan-Baranovsky, 2006.
4. "Creating a brand." Brandmark, brandmark.com.ua/index_uk.php?p=2. Accessed January 10, 2024.
5. Chukurna, O.P. "Brand Positioning Strategy on the Basis of Quality Perception: Different Markets B2B and B2C." *Economics: Realities of Time*, no. 1 (29), 2017, pp. 134-142.
6. Sheremeta, P. "Total Marketing in the Economy of Impressions." *Kyiv-Mohyla Business Studio*, no.1, 2002, pp. 18-27.
7. "What is a loyalty program and how to use it?" Tranzzo, tranzzo.com/uk-ua/blog/shcho-take-prohrama-loialnosti-ta-yak-yii-vykorystovuvaty. Accessed January 11, 2024.
8. Hryhorchuk, T.V. "Branding." google, sites.google.com/site/brendingsoccult/%D0%B4%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D1%88%D0%BD%D1%8F-%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%80%D1%96%D0%BD%D0%BA%D0%B0-%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B0. Accessed January 10, 2024.

УДК 005.336.4

doi: <https://doi.org/10.15330/apred.2.20.159-177>

Нагорняк Г. С.

ІДЕНТИФІКАЦІЯ ПОНЯТТЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ТА ЙОГО ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ У КОНТЕКСТІ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Тернопільський національний технічний
університет імені Івана Пулюя,
вул. Руська, 56, м. Тернопіль,
46001, Україна,
тел.: +380964315467
e-mail: galinka2005_08@ukr.net
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5446-2417>

Анотація. Метою статті є аналізування наявних досліджень ідентифікації інтелектуального капіталу підприємства, тенденцій їх розвитку та визначення основних складових інтелектуального капіталу у контексті інноваційного розвитку вітчизняних промислових підприємств. Для проведення дослідження використовувалися наступні методи: абстрактно-логічний метод; метод узагальнення.

Викладено результати порівняльного аналізування праць українських та зарубіжних вчених, економістів та експертів з вивчення інтелектуального капіталу промислового підприємства. Систематизовано й уніфіковано такі ключові поняття, як: інтелектуальний капітал, нематеріальні активи, інтелектуальні ресурси, людський і організаційний капітал. Проаналізовано значення та роль інтелектуального капіталу. Запропоновано авторське визначення поняття "інтелектуальний капітал підприємства". Окреслено головні завдання формування людського капіталу за умов інноваційного розвитку промислового підприємства. Структуровано критерії формування

людського капіталу як важливої складової інтелектуального капіталу у контексті інноваційного зростання промислового підприємства. Виявлено особливості формування людського капіталу за умови інноваційному розвитку промислового підприємства. У процесі дослідження інтелектуального капіталу підприємств промисловості висновки та пропозиції здійснені під призмою специфіки формування його складових елементів в епоху становлення та розвитку економіки знань. Провідним вектором подальшого розвитку інтелектуального капіталу підприємств в умовах такої економіки мають стати питання проектування процесу кумуляції, класифікації, вимірювання та трансформування знанневого капіталу, а також розроблення інструментів переведення його елементів у матеріалізовані та інноваційні активи підприємства.

Практична значущість дослідження полягає у можливості використання запропонованих положень для забезпечення ефективності формування, розвитку та використання інтелектуального капіталу з метою підвищення ефективного функціонування промислових підприємств та формуванні конкурентоспроможності в умовах активізації інноваційних процесів.

Ключові слова: капітал, інтелектуальний капітал, інтелектуальний потенціал, знання, інтелект, інтелектуальні ресурси, людський капітал, розвиток інтелектуального капіталу.

Nahorniak H. S.

IDENTIFICATION OF THE CONCEPT OF INTELLECTUAL CAPITAL AND ITS DEVELOPMENT TRENDS IN THE CONTEXT OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF DOMESTIC INDUSTRIAL ENTERPRISES

Ivan Pulyu Ternopil National Technical University,
Ruska St., 56, Ternopil,
46001, Ukraine,
tel.: +380964315467
e-mail: galinka2005_08@ukr.net
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5446-2417>

Abstract. The purpose of the article is to analyze existing studies on the identification of the intellectual capital of an enterprise, trends in their development, and the determination of the main components of intellectual capital in the context of the innovative development of domestic industrial enterprises. The following methods were used to conduct the research: abstract-logical method; generalization method.

The results of a comparative analysis of the works of Ukrainian and foreign scientists, economists and experts on the study of the intellectual capital of an industrial enterprise are presented. Such key concepts as: intellectual capital, intangible assets, intellectual resources, human and organizational capital are systematized and unified. The meaning and role of intellectual capital is analyzed. The author's definition of the concept of "intellectual capital of the enterprise" is proposed. The main tasks of the formation of human capital under the conditions of innovative development of an industrial enterprise are outlined. The criteria for the formation of human capital as an important component of intellectual capital in the context of innovative growth of an industrial enterprise are structured. The criteria for the formation of human capital as an important component of intellectual capital in the context of innovative growth of an industrial enterprise are structured. The peculiarities of the formation of human capital under the condition of innovative development of an industrial enterprise are revealed. In the process of researching the intellectual capital of industrial enterprises, conclusions and proposals are made under the prism of the specifics of the formation of its constituent elements in the era of the formation and development of the knowledge economy. The leading vector of the further development of the intellectual capital of enterprises in the conditions of such an economy should be the issue of designing the process of cumulation, classification, measurement and transformation of knowledge capital, as well as the development of tools for transferring its elements into materialized and innovative assets of the enterprise. The practical significance of the study lies in the possibility of using the proposed provisions to ensure the effectiveness of the formation, development and use of intellectual capital in order to increase the effective functioning of industrial enterprises and the formation of competitiveness in the conditions of the activation of innovative processes.

Keywords: capital, intellectual capital, intellectual potential, knowledge, intelligence, intellectual resources, human capital, development of intellectual capital.

Вступ. Інноваційна діяльність, у якій провідну роль у генерації ідей відіграють такі категорії, як інтелектуальний капітал й інтелектуальні ресурси, є однією із сучасних тенденцій розвитку не тільки світової та національної економік, але й окремих підприємств. Одним з основних факторів, який зумовлює економічний розвиток, є інтелектуальний капітал підприємства. Від інтелектуальних можливостей, які реалізуються у процесі виробництва та збуту продукції та дозволяють отримати фінансові доходи, залежить успішність діяльності підприємства. Враховуючи зростаючу роль людських ресурсів в умовах формування економіки знань, необхідно забезпечити ефективне управління інтелектуальними ресурсами підприємства, яке містить акцент на підвищення рівня його компетентності. Існування різноманітних підходів до трактування категорії “інтелектуальний капітал” вимагає з’ясування сутності таких понять, як “інтелектуальні ресурси”, “інтелектуальний потенціал”. Інтелектуальні ресурси, як свідчить аналізування наукових досліджень, є основою формування інтелектуального потенціалу підприємства, від ефективності використання якого, в свою чергу, залежить інтелектуальний капітал. Перетворення інтелектуального потенціалу в інтелектуальний капітал передбачає здійснення таких процесів: створення потенційних людських, організаційних та інших ресурсів і можливостей; їх матеріалізацією шляхом виробничого використання; капіталізацією продукції виробничого процесу.

Динамічний розвиток сучасного суспільства можливий лише в умовах інтенсивного, стійкого, спрямованого розвитку та відтворення особистості, її інтелектуальних і творчих можливостей. У передових корпораціях світу акцентується увага на унікальності та виняткової цінності внеску кожного працівника та цілеспрямованому та максимальному використанні його інтелектуального потенціалу, що є основою відтворення загального капіталу підприємства. Інтелектуальний капітал підприємств утворює інтелектуальний потенціал суспільства, що є ключовим фактором, який має вплив на зростання інноваційної економіки. У такій економіці основним стратегічним ресурсом розвитку стають люди, що володіють знаннями, професійними компетенціями, здатні до інтелектуальної діяльності та впровадження сучасних цифрових технологій, безперервної освіти та підвищення власного творчого потенціалу.

Вагомий внесок у розроблення теоретико-методологічних засад поняття “інтелектуальний капітал” зробили закордонні вчені, а саме М. Армстронг, Д. Белл, Е. Брукінг, Д. Даффі, Л. Джойя, Л. Едвінсон, Д. Клейн, Х. Макдональд, М. Мелоун, Л. Прусак, П. Салліван, К. Свейбі, Т. Стюарт. Питання інтелектуального капіталу досліджували такі вітчизняні науковці, як В. Базилевич, О. Бервено, О. Бутнік-Сіверський, Н. Гавкалова, В. Геєць, Е. Джамай, В. Зінов, О. Кендюхов, С. Легенчук, О. Малишко, Н. Маркова, О. Стрижак, П. Цибульов, А. Чухно та ін.

Вважаємо, що найбільш істотний внесок у розвиток вітчизняної теорії інтелектуального капіталу зробили вчені, а також у вирішення фундаментальних питань щодо розвитку інтелектуального капіталу підприємств такі відомі науковці, як: В. Д. Базилевич, А. В. Єременко, Г. О. Житченко, І. М. Зеліско, С. М. Ілляшенко, Л. Г. Ліпич, А. Ю. Мазарчук, М. Ю. Манухіна, О. М. Парій, Н. В. Ротань, О. Г. Харковина, І. В. Терон й ін. Значний внесок вище вказаних вчених дозволяє визначити фундаментальні засади розвитку інтелектуального капіталу підприємств на рівні промисловості країни. Проте, потребує подальшого дослідження коло проблемних питань щодо механізмів розвитку інтелектуального капіталу в епоху інноваційної економіки у контексті підвищення конкурентоспроможності промислових підприємств України.

На сучасному етапі розвитку вітчизняної економіки першочерговим завданням для промислових підприємств є формуванням високого рівня конкурентоспроможності, яке можливе шляхом створення нових конкурентних переваг, в основі яких лежить інноваційний розвиток. Здатність підприємства промисловості створювати та комерціалізувати новітні товари та послуги залежить від сформованого рівня його

інтелектуального капіталу. В умовах інноваційної економічної системи країни інтелектуальний капітал підприємства постає основою багатства. Це обумовлює необхідність і актуальність у подальшому наукових пошуків у галузі розроблення адаптивних теоретико-методичних підходів та практичних рекомендацій, що дозволяють ефективно організувати на промислових підприємствах розвиток інтелектуального капіталу в умовах формування економіки знань. Незважаючи на те, що інтелектуальному капіталу присвячено багато наукових праць, єдиного підходу до визначення його сутності не існує на сьогодні.

Постановка завдання. Метою статті є аналізування наявних досліджень ідентифікації інтелектуального капіталу підприємства та визначення основних його складових.

Для проведення дослідження використовувалися наступні **методи**: абстрактно-логічний метод (для теоретичного узагальнення, критичного аналізування публікацій вітчизняних і зарубіжних учених); метод узагальнення (для узагальнення змісту та визначення сутності інтелектуального капіталу підприємств, побудови його структури та формулювання висновків).

Результати. Поняття, природа та сутність капіталу були предметом вивчення економічної теорії протягом століть. Залежно від рівня розвитку виробничих сил і виробничих відносин, люди по-різному трактували поняття “інтелектуальний капітал” й “інтелектуальні ресурси”. Поняття “капітал” традиційно розглядається, як економічна категорія, що відображає величину та склад необоротних засобів, що забезпечують діяльність підприємства; вартість, що приносить додану вартість його власникам; у той же час, це поняття застосоване до окремих видів ресурсів. При цьому, інтелектуальний капітал прийнято розглядати, як джерело зростання прибутку організації, прирівнюючи його до фінансів організації, інтелектуальної власності й інших матеріальних ресурсів. Це приводить до переродження вихідного поняття, оскільки під ресурсами прийнято розуміти запаси, джерело чого-небудь, який реально існує і який можна або слід вчасно накопичувати, зберігати або використовувати в якості сировини, вихідного продукту, вихідного блага для створення нових благ або підтримки існуючих.

Погляди на сутність та роль інтелектуального капіталу в економічному житті суспільства упродовж століть змінювались разом з еволюцією економічного світогляду. Так, науковцем Ховрак І. В. систематизовано різні визначення сутності інтелектуального капіталу з боку представників різних напрямів економічної думки.

Інтелектуальний капітал за рівнем управління можна розділити на інтелектуальний капітал підприємства (корпоративний); інтелектуальний капітал людини (індивіда).

Корпоративний інтелектуальний капітал – сукупність наявних у підприємства нематеріальних активів (у тому числі, інтелектуальна власність); елементи індивідуального людського капіталу працівників; накопичених баз даних, корисних відносин з партнерами; особливих управлінських та інших інтелектуальних (комп’ютерних та інформаційних) технологій.

Інтелектуальний капітал індивіда – конкретний набір якостей і характеристик людини, що сформувалися, з одного боку, під впливом навколишнього середовища, в якій він знаходиться протягом певного проміжку часу, а з іншого – у результаті інвестицій в освіту, охорону здоров’я на базі закладених природою здібностей і потенційних можливостей. Інтелектуальний капітал окремої людини містить наступні компоненти: знання, досвід, здібності до нововведень і творчої діяльності; об’єкти інтелектуальної власності (патенти, ліцензії, винаходи тощо), які є результатом його інноваційної діяльності.

Слідом за іншими дослідниками, ми будемо під інтелектуальним капіталом розуміти, згідно Б. З. Мільнера: ринкові активи, інтелектуальну власність як актив, людські активи, інфраструктурні активи.

Різні автори неоднаково трактують поняття “інтелектуальний капітал” й “інтелектуальні ресурси”. Категорія “інтелектуальні ресурси” виникла у результаті прагнення до більш повного врахування основних факторів, що беруть участь у виробництві поряд з фізичним капіталом, землею та працею. Становлення та розвиток даної категорії в економічній теорії пов’язане зі спробами усвідомлення вченими особливостей і специфіки “нематеріальних” активів, як одного з факторів економічного росту.

Дослідженню нематеріальних ресурсів або інтелектуальних ресурсів як джерела стійких конкурентних переваг організації присвячена велика кількість робіт не тільки в закордонній, але й у вітчизняній пресі. Значна частина публікацій присвячена систематизації й уніфікації ключових понять, таких як інтелектуальний капітал, нематеріальні активи, інтелектуальні ресурси, людський, організаційний і клієнтський капітали, інтелектуальний потенціал тощо.

Одними з перших дослідників інтелектуального капіталу можна вважати А. Сміта та Дж.С. Мілля. Вони ввели поняття гуманітарного капіталу, визначивши його, як збірне поняття кількості та якості людської здатності до праці. Уже у цей період був встановлений зв’язок кількісних характеристик інтелектуального капіталу з демографічними тенденціями зміни чисельності працездатного населення.

На етапі формування теорії інтелектуального капіталу (середина ХХ ст.), економічна наука відносилася до поняття нематеріальних ресурсів подвійно. З одного боку, вона визнавала важливу роль науки й освіти у суспільному розвитку, з іншого боку – виводила ці ресурси за межі економічного аналізування.

Теоретичні та практичні аспекти формування та розвитку інтелектуального капіталу розробляються закордонними та вітчизняними вченими з 60-х років ХХ ст.

Д. К. Гелбрейт ще у 1969 р. визначив “інтелектуальний капітал”, як щось значно більше, ніж “чистий інтелект” людини, що включає інтелектуальну діяльність. З тих пір поняття “інтелектуальний капітал” багаторазово коректували та доповнювали різні економісти, аналітики, експерти та практики менеджменту. Одним з перших обґрунтував розуміння та сутність поняття “інтелектуальний капітал” Т. Стюарт. “Інтелектуальний капітал є інтелектуальним матеріалом, що включає у себе знання, досвід, інформацію й інтелектуальну власність, і що бере участь у створенні цінностей””. А раніше в роботі “Багатство від розуму: Діловий бестселер” він запропонував таке тлумачення: “Інтелектуальний капітал – не жменька докторів наук, що добувають істину за замкненими дверима якої-небудь лабораторії. І не інтелектуальна власність, така як патенти й авторські права, хоча вона і є його складовою частиною. Інтелектуальний капітал – це сума знань усіх працівників компанії, що забезпечує її конкурентоспроможність”. Визначення, представлене Т. Стюартом, значно розширює перелік об’єктів інтелектуального капіталу у порівнянні з тлумаченнями інших аналітиків. Однак протилежна увага, що ключове поняття капіталу – вартість, у запропонованих визначеннях не використовується, тоді як неодноразово згадуються знання, досвід і компетенції працівників.

Бажання інших дослідників подальшого удосконалення структуризації відбувалося як в напрямку ускладнення, так і навпаки – загального спрощення первісної “формули”, супроводжуючись замінами, по суті, на синонімічні поняття, або введенням понять, суміжних стосовно первісної “трійці”.

Відзначимо, що лише високий професіоналізм працівників не є запорукою успішного розвитку підприємства, і тим більше не стає фактором, що дозволяє організації генерувати прибуток.

Визначення сутності інтелектуального капіталу (складено автором)

Table 1

Definition of the essence of intellectual capital (composed by the author)

Автор	Характеристика інтелектуального капіталу
Представники класичної політичної економії	
В. Петті	До складу інтелектуального капіталу належать як матеріальні, так і духовні блага. Особливим завданням він ставив всебічне сприяння відбору та вихованню обдарованих, непересічних людей.
А. Сміт	Інтелектуальний капітал розглядається, як знання, та виділяє людей інтелектуальної праці в особливий клас. Видатки на освіту або навчання людини – капіталовкладення в його можливості заробляти у майбутньому.
Д. Рікардо	Інтелектуальний капітал як нововведення, які зберігають капітал і працю.
Дж. Ст. Мілль	Існує тісний зв'язок між кількістю технічних знань і кількістю виготовленої продукції. Виділив освіту, як приклад, коли ринковий механізм є неефективним.
Представники неокласичного напрямку	
А. Маршал	Інтелектуальний капітал як певна сума знань, які забезпечують організацію усіх інших факторів виробництва. Освіта як “трамплін” для подальшого просування вперед.
Представники марксизму	
М. Туган-Барановський	Досліджував перетворення знань на нову продукцію.
Представники неінституціоналізму	
Дж. Гелбрейт	Інтелектуальний капітал як дещо більше, ніж “чистий інтелект” людини, що включає цілеспрямовану інтелектуальну діяльність.
Представники неокласичної теорії	
Й. Шумпетер	Розглядав інтелектуальний капітал, як нововведення.
Представники економічної думки України	
В. Зінов	Це знання, які можна перетворити на прибуток й оцінити.
І. Комаров	Це інтелектуальний матеріал, що формалізований, зафіксований і використовується для виробництва більш цінного майна.
Р. Булига, П. Кахно	Це сукупність знань персоналу підприємства, які зміцнюють його конкурентоспроможність.
О. Кендюхов	Це здатні створювати нову вартість інтелектуальні ресурси підприємства, представлені людським і машинним інтелектами, а також інтелектуальними продуктами, створеними ним самостійно або залученими з сторони як засоби створення нової вартості.
Т.М. Пестова, В.А. Садовський, Е.А. Стеценко	Інтелектуальний капітал як сукупність «знань, навиків, досвіду, які є невід’ємними від його носія – живої людської особи.
Л.І. Федулова	Це збірне поняття для позначення виключно нематеріальних цінностей.
В. Баранчєєв	Інтелектуальний капітал є своєрідною пірамідою нематеріальних активів, в якій вони розташовані за окремими рівнями: творча складова-люди, згодом системи, що підтримують творчість, потім результати творчості; результати їх захисту; результати задоволення споживачів

К. Брадлі пише: “Інтелектуальний капітал – це перетворення знань і невланих активів у корисні ресурси, які дають конкурентні переваги індивідуумам, фірмам і націям”. Визначаючи досліджувану категорію подвійно: як процес, з одного боку, і як

корисний ресурс, з іншого, неважко встановити, що запропоноване визначення повертає нас до поняття інтелектуальних ресурсів, не згадуючи про процес капіталізації.

При розробленні концепції “капіталу знань” П. Страсман пов’язував ріст прибутку зі знову створеним капіталом знання, доводячи, що підвищення поінформованості й кваліфікації працівників сприяє збільшенню запасу знань, який формує чисту надлишкову додану вартість.

Сьогодні, встановлюючи залежність між рівнем кваліфікації працівників і ростом економічного потенціалу країни, доведено, що збільшення на один пункт у середньому рівні IQ населення країни означає збільшення душевого ВВП на 229 доларів, а кожний додатковий пункт в оцінці IQ 5% (при всій умовності достовірності цих тестів) збільшує душевий ВВП уже на 468 доларів.

Подальше дослідження сутності інтелектуального капіталу й інтелектуальних ресурсів пов’язується з іменами П. Саллівана, А. Прусака, Д. Тіса, К. Свейбс, П. Друкера, Т. Фортьюна, А. Едвінссона й ін. Так, С. Фортюн під інтелектуальним капіталом розуміє суму всіх знань співробітників, що дають переваги даної компанії на ринку. М. Армстронг у роботі “Практика управління людськими ресурсами” стверджує, що інтелектуальний капітал складається із запасу та руху корисних для організації знань. Ці знання можна розглядати в якості нематеріальних ресурсів, які разом з матеріальними становлять ринкову або загальну вартість підприємства. Л. Едвінссон [32] і П. Салліван [33] визначають інтелектуальний капітал, як знання, які можуть бути перетворені у вартість. Вважаємо, що ІК – це знання, якими володіє організація, виражені в ясній, недвозначній і легко переданій формі.

У. Букович і Р. Уїлльямс у роботі “Управління знаннями: керівництво до дії” пропонують наступне тлумачення поняття інтелектуального капіталу – “усе, що має вартість для організації й укладене в працюючі в ній людях або виникає з виробничих процесів, систем або організаційної культури, включаючи знання або навички конкретних людей, норми й системи цінностей, бази даних, методології, програмне забезпечення, виробничий досвід (ноу-хау), ліцензії, бренди, торговельні секрети тощо”.

Сучасні теорії інтелектуального капіталу обґрунтували затвердження, що саме інтелектуальний капітал обумовлює різницю між ринковою та балансовою вартістю фірми. Даного підходу дотримуються Ц. Гріліхес, Д. Янг, К. Свейбі, Л. Едвінсон. Ц. Гріліхес позначив інтелектуальний капітал, як ті нематеріальні активи, які визначають різницю між ринковою вартістю компанії та відновною вартістю її активів. Незважаючи на значний досвід робіт західних учених у цій галузі, де динамічно змінюються умови суспільного виробництва, викликають необхідність її постійного розроблення.

В аспекті всього висвітленого зафіксуємо далі особливості формування людського капіталу при інноваційному розвитку промислового підприємства:

- необхідність підтримки високого рівня складності, новизни, унікальності робіт, які виконуються працівниками;
- необхідність забезпечення високих кваліфікаційних, особистісних і психологічних оцінок якостей працюючих;
- необхідність зведення до мінімуму наслідків плинності працівників на підприємстві у зв’язку змін вимог до їхнього кваліфікаційного та компетентнісного рівня через зміну пріоритетів ведення наукової й інноваційної діяльності у системі;
- необхідність розширення можливостей для працівників на підприємстві по отриманню нових доходів від винахідництва та творчості;
- ведення цілеспрямованої роботи з розширення можливостей у сфері задоволення очікувань і потреб працівників у самореалізації та самовираженні;
- побудова та забезпечення ефективного функціонування сильної системи мотивації працівників;
- відображення та пропагування нової ролі працівників в інноваційному розвитку учасників промислового виробництва.

Структура інтелектуального капіталу організації, у розвитку наукових формувань ряду вчених, розглядається по-різному. Більшість авторів дотримуються точки зору, що загалом структура інтелектуального капіталу поділяється на:

- людський капітал, втілений у працівниках компанії у вигляді їх досвіду, знань, навичок, а так само у загальній культурі фірми;
- структурний капітал, що поєднує патенти, ліцензії, торговельні марки, організаційну структуру.

Розуміння певних особливостей дозволяє нам зафіксувати принципи та критерії формування людського капіталу як важливої складової інтелектуального капіталу при інноваційному розвитку підприємства:

- принцип розвитку здібностей по генерації нових ідей працівниками. Даний принцип є першим, тому що саме розвиток здібностей по генерації ідей працюючими спроможний запустити процеси по розробленні, впровадженні та використанні будь яких інновацій. Формування людського капіталу повинно бути орієнтоване на розвиток у працівників здібностей і можливостей виразити свої інноваційні ідеї. Кількість тут важливіша якості, тому що наявність значної кількості ідей сприяє підвищенню ймовірності знайти вдалі рішення, оскільки кількість ідей завжди переходить у якість розроблювальних і впроваджуваних інновацій;

- принцип цілеспрямованого підвищення рівня досвіду, знань і навичок працівників фірми. Даний принцип характеризує орієнтованість дій у галузі формування людського капіталу на поліпшення професійних якостей працівників, на розвиток своїх професійних здібностей, досвіду, знань, навичок, а також на забезпечення умов прагнення працівників до підвищення кваліфікації та до професійного росту за рахунок успішного розроблення та впровадження широкого кола інновацій у промисловості;

- принцип планомірного поліпшення стану самоосвіти та навчання працівників регіону. Для того, щоб усі інновації отримали впровадження, а також поширення, у махах впроваджених дій по формуванню людського капіталу необхідно забезпечити достатній рівень освіченості працюючих та підвищити прагнення працівників до самоосвіти. Даний принцип формування людського капіталу при інноваційному розвитку підкреслює, що пусковим механізмом стимулювання інновацій у галузі виступають зусилля працівників у сфері підвищення ефективності ведення своєї наукової й інноваційної діяльності. Тому заходи щодо формування людського капіталу повинні бути спрямовані на забезпечення умов і можливостей для особистого вдосконалювання працівників, як збалансованих і циклічних процесів по навчанні, розвитку здібностей, досягненні успіхів у розробленні та впровадженні інновацій;

- принцип забезпечення прихильності працівників цінностям новаторства та винахідництва на промисловому підприємстві. Даний принцип орієнтує учасників фірми при формуванні власного людського капіталу на поліпшення відносин працівників до цілей і пріоритетів політики інноваційного розвитку, до обраного стилю ефективного управління інноваціями;

- принцип забезпечення прагнення працівників до планомірного кар'єрного росту у результаті участі у програмах наукової й інноваційної діяльності учасників підприємства. Кар'єрний ріст працівників, а також прагнення до кар'єрного росту – важливий фактор, який слід враховувати при формуванні людського капіталу, тому що працівники, які пов'язують свій розвиток з успіхами учасника фірми, завжди мають підвищений рівень відповідальності, погоджують особисті цілі та мету інноваційного розвитку підприємства, орієнтовані на постійне навчання й обмін досвідом, знаннями з іншими працівниками фірми, що приводить до підвищення інноваційного потенціалу цілої системи;

- принцип розвитку здібностей командної роботи, забезпечення високої стресової стабільності працівників при розробленні та впровадженні інновацій. Будь яка інновація призводить до конфліктів інтересів на підприємстві, що гальмує інноваційний розвиток окремих учасників галузі. Тому реалізовані дії по формуванню людського капіталу

підприємства повинні орієнтувати працівників на поліпшення своїх здібностей у галузі підтримки атмосфери винахідництва та творчості, збереження нормальної обстановки та гарних взаємин у команді, знаходження компромісних рішень з питань узгодження та реалізації альтернативних сценаріїв інноваційного розвитку учасників підприємства;

- принцип формування баз знань із питань розроблення та впровадження інновацій, стимулювання обміну знаннями та поліпшення роботи з інформацією. Даний принцип орієнтує учасників фірми при формуванні людського капіталу на проведення робіт із цілеспрямованого створення та використання баз знань із позицій того, що дані бази містять у собі творчий й інтелектуальний потенціал більшості працюючих підприємства. Як результат, це раціоналізує взаємодію між працівниками при розробленні та впровадженні інновацій, а також поліпшує всі аспекти моделювання інформаційних потоків, які зачіпають проблеми та можливості інноваційного розвитку підприємства;

- принцип стимулювання ефективної участі працівників підприємства у реалізації процесів інноваційного розвитку системи. Даний принцип орієнтує учасників фірми при формуванні людського капіталу на здійснення комплексу дій по поліпшенню здібностей і посиленню бажання працівників підприємства брати участь в інноваційних процесах у галузі. При цьому процеси формування інноваційного середовища працюючих повинні бути по можливості максимально пов'язані з поліпшенням творчих здібностей працівників. Тому при формуванні людського капіталу при інноваційному розвитку промислового підприємства потрібне здійснення дій по інституалізації інноваційного середовища учасників фірми – іншими словами, перетворення інноваційного розвитку в упорядкований, організований процес, який має певну структуру відносин, правила поведінки, а також відповідальність за результати наукової й інноваційної діяльності;

- принцип забезпечення готовності працівників до прийняття ефективних рішень по відповідальності за результати розроблення та впровадження інновацій. Даний принцип повинен орієнтувати процеси формування людського капіталу на підвищення рівня готовності працівників до прийняття ряду управлінських функцій при розробленні та впровадженні інновацій. Також слід забезпечити прийняття працівниками регіону додаткових повноважень при необхідності інтенсифікації процесів інноваційного розвитку системи. Усі реалізовані дії по формуванню людського капіталу повинні приводити до того, що працівники готові брати нові обов'язки, а також розбудовувати нові навички та знання для наступного самостійного прийняття рішень, що стосуються підвищення ефективності наукової й інноваційної діяльності;

- принцип постійного здійснення кількісного оцінювання людського капіталу учасників підприємства. Даний принцип свідчить про те, що формування людського капіталу повинно супроводжуватися розробленням і застосуванням системи показників кількісного оцінювання змін у рівні кваліфікації та компетенцій працюючих. Це дозволяє раціоналізувати процеси ресурсного забезпечення інноваційного розвитку фірми при внесенні змін до складу та структури людського капіталу учасників системи.

Далі перейдемо до структуризації критеріїв формування людського капіталу за умов інноваційного розвитку промислового підприємства. Сюди, зокрема, необхідно віднести наступні критерії:

- сутнісний критерій формування людського капіталу при інноваційному розвитку підприємства. Застосування даного критерію має на увазі, що при формуванні людського капіталу в учасників підприємства є база знань про можливу сутність потенційних нововведень, впроваджуваних у системі. Даний критерій у самому загальному плані орієнтує учасників на реалізацію інформативної, що й систематизує функції формування людського капіталу при інноваційному розвитку. Крім цього, при регламентуванні рівня інформативності приваблюваних елементів людського капіталу про потенційні нововведення важливо визначити, які труднощі будуть супроводжувати процеси розроблення та реалізації програм наукової й інноваційної діяльності учасників підприємства. Це дозволить раціоналізувати формування людського капіталу з погляду

забезпечення відповідності рівня кваліфікації та компетенцій працівників цілям і завданням інноваційного розвитку системи;

- мотиваційний критерій формування людського капіталу при інноваційному розвитку фірми. Даний критерій виступає, як основа для формування людського капіталу з погляду розуміння меж ефективності вкладення ресурсів у програми наукової й інноваційної діяльності учасників. Даний мотиваційний критерій має важливе значення при сприйнятті рівня ресурсоемності нововведень працівниками підприємства, а також при застосуванні до впроваджуваних нововведень оцінюваних суджень у відношенні необхідного людського капіталу. Мотиваційний критерій також дозволяє зрозуміти основні мотиви, які рухають учасниками фірми і їх працівниками у межах розроблення та впровадження. Відповідно, мотиваційний критерій формування людського капіталу дозволяє реалізувати, що спонукає функцію до відношення працівників з погляду їх стимулювання до активного та цілеспрямованого ведення наукової й інноваційної діяльності. Істотний вплив на формування людського капіталу у межах мотиваційного критерію виявляють фактори: хто виступає ініціатором інновацій на підприємстві, яке відношення працівників фірми до впроваджуваних нововведень, якими інструментами керівництво учасників стимулює процеси інноваційного розвитку. За рахунок мотиваційного критерію формування людського капіталу в учасників промислового підприємства з'являються можливості зміни структури й утримування інноваційної діяльності: одні елементи людського капіталу підсилюються, інші послаблюються – і це приводить до відновлення програм наукової й інноваційної діяльності у системі;

- комунікативний критерій формування людського капіталу при інноваційному розвитку підприємства. Даний критерій слід вважати відображенням і вираженням руху до раціоналізації відносин при розробленні та впровадженні інновацій, з погляду максимально можливого відображення функції побудови системи взаємодій між працівниками. Структуризація комунікативного критерію формування людського капіталу забезпечує розуміння можливостей інтеграції творчих і винахідницьких потенціалів окремих працівників промислового підприємства, дозволяє прогнозувати ступінь залученості працівників фірми у наукову й інноваційну діяльність, що, як результат, дозволяє моделювати якість і конкурентоспроможність результатів даної діяльності. Мотиваційний критерій формування людського капіталу дозволяє керівництву відібрати найбільш ефективні форми та засоби спілкування, зафіксувати ступінь відповідності та стратегії комунікативної поведінки працівників вимогам етичних, моральних й інших норм у науковій та інноваційній діяльності на підприємстві. Фактично мотиваційний критерій формування людського капіталу визначає рівень і ціну конфліктності процесів інноваційного розвитку;

- практичний критерій формування людського капіталу при інноваційному розвитку фірми. Даний критерій визначає рівень витрат на залучення працівників на підприємстві з погляду їх володіння тимчасовими технологіями розроблення та впровадження інновації у системі. Важливе місце при застосуванні практичного критерію слід відводити наявності у приваблюваних працівників певних творчих здібностей, необхідних для здійснення професійних і компетентних дій, які найбільш необхідні для здійснення в умовах сучасної мінливої трансформаційної економіки. Успіх наукової й інноваційної діяльності у фірмі при застосуванні практичного критерію багато у чому залежатиме від активності працівників і їх здібностей проявляти творчий, нестандартний підхід при вирішенні виникаючих проблем інноваційного розвитку системи.

Слід зазначити єдність представлених критеріїв формування людського капіталу при інноваційному розвитку підприємства, тому що дані критерії утворюють цілісність, забезпечують спрямованість наукової й інноваційної діяльності фірми й окремих працівників з погляду розуміння пріоритетів зміни та регламентування заходу здатності та готовності працівників регіону до ефективного здійснення ряду завдань, які забезпечують конкурентоспроможне функціонування учасників промислового підприємства. При цьому

тісний взаємозв'язок представлених критеріїв формування людського капіталу при інноваційному розвитку підприємства визначає важливість практичного виявлення можливостей їх оптимального та збалансованого співвідношення. Тут слід керуватися роллю та значимістю, яку дані критерії відіграють при підвищенні інноваційного потенціалу промислового виробництва.

Інтелектуальний капітал, на думку Л. Едвінссона, можна розглядати, як сукупність людського капіталу та його похідних: соціального, ринкового капіталів та інтелектуальної власності. Ідея схожої структуризації полягає у тому, що при відсутності людського капіталу знецінюються і його похідні.

М. Армстронг [29] виділяє трикомпонентну структуру інтелектуального капіталу, що містить:

- людський капітал, виражений у знаннях, уміннях і здібностях працівників;
- соціальний капітал, що представляє знання, що виникають завдяки мережі взаємин усередині та поза організацією;
- організаційний капітал, обумовлений як інституціалізоване знання, яким володіє організація і яке зберігається у базах даних, інструкціях тощо.

Наукові дослідження ряду авторів дозволили нам запропонувати трикомпонентну структуру інтелектуального капіталу, розглянуту в іншому вигляді. Пропонуємо розглядати інтелектуальний капітал, як сукупність трьох елементів:

- соціальний капітал, що представляє собою корпоративну культуру компанії, засновану на ефективному використанні людського капіталу;
- структурний капітал, що включає в себе інтелектуальну власність компанії, її організаційну структуру;
- споживчий капітал, що полягає зі стабільної "клієнтської бази".

Одним з найважливіших елементів і факторів формування інтелектуального капіталу виступає корпоративна культура, що забезпечує формування та розвиток колективу організації, мотивацію персоналу й адаптацію співробітників. Структура інтелектуального капіталу розглядається ними як трьох-компонентна, що включає:

- соціальний капітал, капітал у формі інтелектуальних здібностей і практичних навичок, отриманих у процесі навчання та практичної діяльності людини, а також корпоративна культура організації;
- структурний капітал, що враховує елементи корпоративної культури, організаційну структуру, права інтелектуальної власності;
- ринковий капітал, що включає елементи інтелектуальної власності у вигляді товарних знаків і фірмових найменувань, ділову репутацію, наявність устояних ділових взаємин із суб'єктами ринку.

Американський дослідник природи інтелектуального капіталу Томас Стюарт вважається автором трикомпонентної структури інтелектуального капіталу. Головну роль Стюарт відводить людському капіталу, який підтримується структурним і споживчим капіталом.

Людський капітал вкладений у працівників компанії. Він легко розсіюється, тому потребує постійного нарощування та концентрації.

Отже, Томас Стюарт, є прихильником трикомпонентної структури інтелектуального капіталу, розкриваючи її у наступних елементах:

- людський капітал є джерелом відновлення та прогресу. Тому основним завданням компанії стає забезпечення високої цінності людського капіталу;
- структурний капітал представлений організаційними здібностями компанії. Може включати такі елементи, як стратегія та культура, структура та система, організаційні правила та процедури;
- споживчий капітал відображає здатність організації налагодити стосунки зі споживачами та клієнтами компанії.

Структурні елементи інтелектуального капіталу, запропоновані Томасом Стюартом, є з, одного боку, відособленими елементами, оскільки кожний з них може стати об'єктом для інвестицій і бути вимірюваний, кожний з них нематеріальний і відображає інтелектуальні ресурси компанії. З іншого боку – інтелектуальний капітал не створюється з окремих елементів описаної структури, а генерується у результаті їх взаємодії.

Першочерговим завданням для керівництва підприємства повинно бути організування потоку конструктивних ідей.

До структурного капіталу Стюарт відносить досить різноманітні елементи, які належать організації, тобто ті знання, які “не йдуть додому в кінці робочого дня”. Такими знаннями можуть бути технології, винаходи, ноу-хау, стратегія, культура компанії, її структура та внутрішні правила. Але він підкреслює, що “структурний капітал, дистиллят інтелекту, залежить від бажання людей добровільно ділитися досвідом і знаннями” [35].

Споживчий капітал, як і людський, лише частково належить компанії. Вона володіє ним нарівні з клієнтами та постачальниками. Споживчий капітал визначається якістю відносин із зовнішніми партнерами організації: індивідуальним підходом, співпрацею, культурою обміну інформацією.

Звернемо увагу на те, що Стюарт виділяє комплементарність трьох компонентів інтелектуального капіталу. Людський, структурний та споживчий капітали підприємства взаємодіють, вони здатні як посилити, так і послабити один одного. Недостатньо інвестувати в кожен з них окремо, необхідно враховувати тонку матерію їх взаємовпливу.

Вагомий внесок у розвиток структури інтелектуального капіталу зробив Х'юберт Сент-Онж, який започаткував концепцію “клієнтського капіталу”. Вчений зробив висновки про те, що для комерційного успіху організації у довготривалій перспективі необхідною умовою є створення запасу капіталу навколо її клієнтів. Цей капітал він назвав клієнтським капіталом. Взаємодія людського, структурного та клієнтського капіталів, їх злиття, за моделлю Онжа, дозволяє отримувати прибуток у довгостроковій перспективі [6]. Важлива роль клієнтського капіталу наочно виявляється у функціонуванні фінансових підприємств, особливо страхових компаній, динаміка і масштаб діяльності яких суттєво залежать від портфеля замовлень.

На основі поглядів Й. Рууса, С. Пайка й Л. Фернстрема пропонується розглядати інтелектуальний капітал, як частину ресурсного портфеля компанії. У концепції зазначених авторів можна виділити наступну структуру, представлену на рис. 1.



Рис. 1. Структура інтелектуального капіталу як частини ресурсного портфеля компанії

Fig. 1. Structure of intellectual capital as part of the company's resource portfolio

Згідно із представленою структурою до інтелектуальних ресурсів організації відносяться наступні.

Ресурси відносин, що охоплюють усі ті відносини, які існують у компанії з організаціями поза її самою й впливають на здатність створювати цінність (клієнти, постачальники, партнери, джерела нових знань, регулювальні органи, регіональні й федеральні влади).

Організаційні ресурси – це ті ресурси, які створила або придбала організація, якими вона володіє на законних підставах, але ці ресурси не є по своїй природі матеріальними (торговельні знаки, бренди, сервісні пропозиції, інтелектуальна власність, патенти, процеси, організаційні структури, системи, інформація на різних носіях, програмне забезпечення, організаційна культура).

Людські ресурси втілені у людях, що працюють в організації або пов'язані з нею таким чином, що організація одержує можливість використовувати ці ресурси (професійна кваліфікація, розумові здатності, співпереживання, здатність створювати, використовувати та підсилювати мережі особистих контактів, поведінкові особливості, включаючи соціальний інтелект, темп життя, здатності до інновацій, адаптації та саморозвитку).

Окремої уваги заслуговує поєднання різних трактувань теорії інтелектуального капіталу, оскільки акцент спрямований на концепції до самонавчання, розвитку фірми та її ролі у забезпеченні освітнього рівня своїх працівників, і головним чином – на ефективності віддачі від інвестицій.

Однак ряд авторів використовують іншу класифікацію складових інтелектуального капіталу підприємства, поділяючи його на внутрішню та зовнішню структуру, а також на компетенцію персоналу. В умовах інтелектуалізації виробничого процесу домінуючими сторонами людського компонента, що визначають його структуру стають такі елементи, як “емоційний капітал”, “культурний капітал”, “лінгвістичний капітал”, “соціальний капітал”. Дана тенденція свідчить про розширення поняття “кваліфікаційні компетенції” працівника, які містять у собі не тільки його “кваліфікацію”, але і його “соціалізацію” поведінки, що проявляється як ініціативність, здатність до саморозвитку, готовність працювати в групі, творчі якості, що підтверджують здатності працівників визначати та застосовувати інноваційну процедуру, адекватну нестандартному завданню.

На стан людських активів компанії істотний вплив виявляє інша складова інтелектуального капіталу, а саме інфраструктурні активи. При цьому використовувані в організації технології, по суті, формують навички працівників і інші складові людських активів. З іншого боку, розвиток людських активів саме визначає ефективність використання застосовуваних в організації технологій. Є безліч прикладів, коли ефективність впровадження, що зарекомендували себе технологій виявилася низкою внаслідок недостатньої кваліфікації працівників. Не залучаючи сучасні приклади, яких безліч, згадаємо впровадження в СРСР імпортованих технологій створення італійського “Фіата”, що призвело до падіння престижу технології, що експортує, компанії у результаті проведення вітчизняних “Жигулів” і “Лад”, що не відрізняються високими експлуатаційними характеристиками й, проте, у результаті низької експортної ціни, розповсюдженими на європейських дорогах, що привело до зниження з боку споживачів довіри до марки “Фіат”.

Таким чином, взаємозалежний комплекс людських й інфраструктурних активів формує найважливішу частину інтелектуального капіталу сучасної компанії, рівень розвитку якого залежить не тільки від людських можливостей персоналу компанії, але й від його здатності впроваджувати й удосконалювати нові ефективні технології проведення й просування продукції, організаційного забезпечення компанії. Така здатність колективу компанії до впровадження нових технологій найчастіше базується на розвитку її організаційного знання.

З наведеного матеріалу може бути зроблений наступний для проведеного дослідження висновок: вітчизняним компаніям потрібно вишукувати можливості розвитку власного інтелектуального капіталу та підвищення ефективності його використання, для чого корисним може виявитися використання сучасних технологій створення організаційного знання або елементів таких технологій.

Вітчизняні вчені в основному використовують класифікації зарубіжних колег, хоча в останні роки стали з'являтися роботи, де синтезується минулий досвід вивчення інтелектуального капіталу і пропонується деяка комбінація визначень інтелектуального капіталу.

Гава Ю. В. вважає елементами інтелектуального капіталу людський та технологічний (структурний) капітал, результатом взаємодії яких є інтелектуальний продукт, результат інтелектуальної діяльності в процесі використання інтелектуальної технології [5].

Комплексна структура складових інтелектуального капіталу уточнена Волощук Л. О., яка виділяє людський (особистий, індивідуальний) капітал; організаційний (структурний, інноваційний, технологічний) капітал; ринковий (споживчий, клієнтський, інтерфейсний, партнерський) капітал [4].

Полюктова О. В. [20] стверджує, що формування інтелектуального капіталу в процесі господарської діяльності відбувається за рахунок трьох складників: людського (рівень освіти (знання), професійна підготовка (навички, вміння, досвід роботи), стан здоров'я, володіння економічно значущою інформацією, мотивованість, мобільність працівника тощо), організаційного (структурний капітал та інтелектуальна власність) технічне та програмне забезпечення, організаційна структура, тобто все те, що треба працівникові, щоб реалізувати свій виробничий потенціал і літературні та художні твори, комп'ютерні програми, фонограми, відеограми, наукові відкриття, винаходи, моделі, промислові зразки, інтегральні мікросхеми, раціоналізаторські пропозиції, торговельні марки, бренди, ноу-хау, комерційні таємниці тощо) та споживчого капіталів (зв'язки з клієнтами, інформація про клієнтів, історія взаємовідносин з клієнтами).

Бауліна Т. В. доводить, що інтелектуальний капітал складається з двох елементів: людського та структурного капіталу. Людський капітал являє собою сукупність умінь, знань, навичок, творчих здібностей, досвіду, моральних цінностей, здоров'я та менталітету. Структурний капітал, або капітал системно-універсального функціонування, представлений двома складовими: організаційно-управлінським (корпоративна культура, лідерство, робота у команді, ціленаправленість, планування та контроль, управління знаннями, управління за відхиленнями, коригування і координація, комунікаційні взаємозв'язки, управління розвитком, стимулювання й мотивування) та інформаційним (бази даних, інформаційні прикладні системи та результати фундаментальних розробок, технічне і програмне забезпечення, патенти й авторські свідоцтва, торгові марки, логотипи, методичне забезпечення оцінювання/ прогнозування масштабів ІК, маркетинговий капітал, організаційні структури управління).

Пархоменко В. Д. у структурі інтелектуального капіталу виділяє соціальний та індивідуальний. Перший представлений когнітивний капіталом (закони, норми, вимоги, правила поведінки, положення; правила функціонування систем "інформація-знання", "суспільство-людина"; формалізовані корпоративні знання та права на об'єкти інтелектуальної власності) та структурним капіталом (результати наукових досліджень, технології, процеси, системи управління, інформаційно-комунікаційні технології, корпоративний інформаційний ресурс, система підготовки кадрів та оновлення знань). Другий являє собою сукупність формалізованих індивідуальних знань (винаходи, корисні моделі, комп'ютерні програми, промислові зразки, торговельні марки, об'єкти авторського права) та неформалізованих знань (освіта, досвід, навички, культура) [129].

Маркова Н. С. виділяє у структурі інтелектуального капіталу чотири складові: технологічний капітал як сукупність інтелектуальної власності та інтелектуальних технологій, персональний, соціальний (належність до певної сукупності людей, суспільні

відносини, довіра до керівництва та всередині колективу) та клієнтський (лояльність споживачів, вірність бренду, якість мереж розподілу, рівень виконання контрактних зобов'язань, дотримання умов договору, партнерство та співробітництво) капітал [16].

При пошуку шляхів активізації розвитку інтелектуального капіталу підприємства потрібно мати на увазі не тільки її людські активи, а також і інфраструктурні активи й інтелектуальна власність як актив – усю сукупність перерахованих складових інтелектуального капіталу в їхній постійній взаємодії й взаємному впливі. Адже не тільки рівень людських активів визначений технологіями, методами й процесами, які уможливають роботу підприємства (тобто інфраструктурними активами). Але і ці технології, методи та процеси залежать від можливостей і навичок працівників.

Головним завданням формування людського капіталу при інноваційному розвитку промислового підприємства виступає планомірний і цілеспрямований розвиток компетенцій, навичок, знань, умінь, що породжують нову продукцію, послуги, виробничі процеси, різні інновації у сфері управління та маркетингу. При цьому до різних інноваційних знань, створюваних у межах формування людського капіталу при інноваційному розвитку, необхідно віднести наступні знання:

- пізнавальні інноваційні знання – достатнє володіння базовими дисциплінами, необхідними для участі у програмах наукової й інноваційної діяльності учасників підприємства, що досягається на основі інтенсивного навчання, перепідготовки та сертифікації працівників системи;

- прикладна інноваційна майстерність – пов'язана з перенесенням книжкового навчання у форму ефективного виконання; при формуванні людського капіталу особливо оцінюється здатність працівників застосовувати правила, які відносяться до певних дисциплін, важливих для вирішення реальних складних проблем наукової й інноваційної діяльності на підприємстві;

- системне інноваційне розуміння причинно-наслідкових зв'язків: працівники промислового виробництва, притягнуті у результаті формування людського капіталу для інноваційного розвитку, демонструють глибоке знання системи причин, наслідків, взаємин, які лежать в основі розроблення та впровадження інновацій;

- особиста мотивація винахідництва та творчості: у межах формування людського капіталу при інноваційному розвитку підприємства важливо охопити волю, мотивацію, а також настроєність працівників системи на успіхи у науковій і інноваційній діяльності учасників галузі промислового виробництва.

Таким чином, зростання рівня інтелекту та знань працівників за результатами формування людського капіталу при інноваційному розвитку підприємства у значній мірі стає сьогодні для учасників фірми істотним джерелом доходів. Як наслідок – прагнення отримувати максимальну віддачу при реалізації заходів інноваційного розвитку за допомогою раціонального використання здібностей працівників фірми, що значно підвищує рівень інноваційності діяльності учасників системи.

Досить ретельний опис схеми процесу управління інноваційною діяльністю на підприємстві дозволяє сформулювати вимоги до компетенцій працівників на різних стадіях процесу створення організаційного знання, як найбільш діючої форми підтримки розвитку інтелектуального капіталу підприємства. Відповідно до викладеного та структури управління організацією, ці вимоги будуть класифікуватися згідно участі у даній стадії працівниками, їх керівництву та вищому керівництву. Результати викладено у табл. 2.

Підкреслимо, що реалізація процесу вимагає взаємодії працівників, що володіють різними компетенціями, зокрема, практичних працівників (“фронтальних підрозділів”, технічних, економічних, фінансових, маркетингових й інших служб) і дослідників, і розроблювачів (у конструкторських і дослідницьких підрозділах). Це також припускає досить високий рівень знань у всіх працівників і їх знайомство (різного ступеня глибини для працівників різного рівня) з науковими досягненнями у відповідній галузі

промисловості. Перераховані вимоги припускають не тільки високого наукового рівня реалізованих на підприємстві освітніх програм, але і взаємодії працівників, зайнятих освітньою, дослідницькою та виробничою діяльністю.

Таблиця 2

Вимоги до компетенцій працівників різного рівня промислового підприємства (складено автором)

Table 2

Requirements for the competencies of employees of different levels industrial enterprise (compiled by the author)

Стадія процесу управління знаннями	Вимоги до компетенцій безпосередніх виконавців підрозділів	Вимоги до компетенцій керівників підрозділів	Вимоги до компетенцій працівників управління економічних, фінансових, маркетингових служб, вищого керівництва підприємства
Соціалізація	“фронтальне” володіння технологіями та реалізацією продукту, їх творче використання, уміння елементарного узагальнення отриманої інформації	“фронтальні” навички організації регулярних обговорень проблем і нових можливостей, які виникають перед працівниками, забезпечення зацікавленості фронтальних працівників; знання технічних характеристик товару, організаційних й економічних основ його виробництва та реалізації	уміння створювати плани і програми технологічного оновлення підприємства; ознайомленість з особливостями й умовами реалізації товару, навички загального та стратегічного менеджменту
Екстерналізація	“фронтальні”, дослідницькі та конструкторські підрозділи, інженерні й інші служби, деяка інформованість щодо проблем суміжних підрозділів	“фронтальні” навички здійснення модерацій, проведення “мозкових штурмів” й інших технологій забезпечення колективної роботи	навички економічного, фінансового, маркетингового аналізування, навички загального та стратегічного менеджменту
Комбінування	дослідницькі, конструкторські, інженерні й інші професійні компетенції	дослідницькі, технологічні, інженерні, економічні компетенції, уміння здійснювати взаємодію з різними підрозділами	навички забезпечення взаємодії підрозділів, управління працівниками, пов’язані зі знаннями
Інтерналізація	виробничі та “фронтальні” навички впровадження продукції (уміння користуватися інструкціями, схемами, кресленнями тощо)	виробничі та “фронтальні” навички ефективної організації робіт з перебудови виробничого процесу, ознайомленість з принципами його організації й історією його виробництва, можливостями нових технологій	навички впровадження продукції (виконання роботи відповідної служби), уміння організувати процес виробництва в організації у цілому, забезпечувати взаємодію підрозділів, що беруть у ньому участь, підключення суміжних служб

Соціалізація	“фронтальні” навички взаємодії зі споживачами, уміння елементарного узагальнення отриманої інформації, виробнича передача навичок ефективного виробництва	“фронтальні”, виробничі навички організації взаємодії колективу, виявлення та фіксування виникаючих пропозицій	уміння створення планів і програм технологічного оновлення підприємства; знайомства з особливостями й умовами реалізації товару, навички підтримки постійного циркулювання процесу виникнення та перетворення знань
--------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Висновки. Визначено сучасні підходи до трактування інтелектуального капіталу і організаційних знань через комплекс взаємозалежних методичних положень для підвищення конкурентоспроможності підприємств промисловості за рахунок розвитку їх інтелектуального капіталу, у якому основною складовою виступає людський капітал. Проведене дослідження підтвердило наявність сильного впливу всіх складових на розвиток інтелектуального капіталу.

Розвиток людських активів компанії пов'язаний як з розвитком її інфраструктурних активів, тобто технологій, методів і процесів, що забезпечують роботу підприємства, так і від наявності в неї інтелектуальної власності як активу: патентів, авторських прав, торговельних марок товарів і послуг, ноу-хау, торговельних секретів тощо. Також був розглянутий підхід, що дозволяє зв'язати воедино розвиток цих складових інтелектуального капіталу в рамках керування створенням організаційного знання.

Вітчизняним компаніям потрібно вишукувати можливості розвитку власного інтелектуального капіталу та підвищення ефективності його використання, для чого корисним може виявитися використання сучасних технологій створення організаційного знання або елементів таких технологій.

1. Базилевич В. Д. Інтелектуальна власність: підручник. К.: Знання, 2006. 431 с.
2. Бауліна Т. В. Державна політика формування інтелектуального капіталу в контексті модернізації національного господарства: автореф. дис. д.е.н. за спеціальністю 08.00.03 “Економіка та управління національним господарством”. Київ, 2010. 43 с.
3. Бутнік-Сіверський О.Б. Інтелектуальний капітал: теоретичний аспект. *Інтелектуальний капітал*. 2002. № 1. С.16-27.
4. Волошук Л. О. Теоретико-методологічні засади безпеки орієнтованого управління інноваційним розвитком промислового підприємства: дис. ... д.е.н. за спеціальністю 08.00.04 “Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)”. Одеса, 2015. 605 с.
5. Гава Ю. В. Інтелектуальний капітал: сутність та зростання ролі в розвитку економіки: дис. к.е.н. за спеціальністю 08.00.01 “Економічна теорія та історія економічної думки”. Київ, 2009. 198 с.
6. Гусєва І. Ю. Управління інтелектуальними ресурсами підприємства в ринковому середовищі: дис. к.е.н. за спеціальністю 08.00.04 “Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)”. К, 2014. 258 с.
7. Єременко А. В. Інтелектуальна власність. *Наука та інновації*. 2008. №7. С. 5-9.
8. Житченко Г.О. Сутність та визначення поняття “інтелектуальний капітал”. *Економіка і суспільство*. 2017. №12. С. 255-259.
9. Зеліско І. М., Пономаренко Г. Ю. Управління інтелектуальним капіталом підприємств: монографія, 2015. 280 с.
10. Ілляшенко С. М. Проблеми і перспективи ринково-орієнтованого управління інноваційним розвитком. Суми: ТОВ “Друкарський дім “Папірус”, 2011. 644 с.
11. Ілляшенко С. М., Кожушко О. В., Голишева Є. О., Колодка А. В. Управління інтелектуальним капіталом підприємства: монографія. Суми: ТОВ “Тристорія”, 2017. 360 с.
12. Кендюхов О. В. Механізм управління захистом інтелектуального капіталу промислового підприємства [Електронний ресурс]. *Ефективна економіка*. 2019. № 6. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7297> (дата звернення: 5.05.2024).

13. Ліпич Л. Г., Хілуха О. А., Кушнір М. А. Вплив інтелектуального капіталу на управління знаннями підприємства. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2019. Вип. 3 (1). С. 230-239. URL: <https://doi.org/10.32782/2520-2200/2019-3-33>
14. Мазарчук А. Ю., Ткач І. І. Аналіз структури інтелектуального капіталу підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2010. № 6. Т. 4. С. 336-339 (Серія “Економічні науки”).
15. Манухіна М. Ю. Інтелектуальний капітал і його роль у формуванні інноваційної економічної системи. *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. 2016. №6 (230). С. 82-86.
16. Маркова Н.С. Теоретико-методичні основи формування й розвитку інтелектуального капіталу: автореф. дис. к.е.н. за спеціальністю 08.09.01 “Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика”. Харків, 2005. 22 с.
17. Парій О. М. Механізм управління інтелектуальним капіталом підприємства. *Вісник Житомирського державного технологічного університету*. 2019. № 1. С. 24-28. – (Сер. “Економіка, управління та адміністрування”).
18. Пархоменко В. Д., Пархоменко А.О. Інтелектуальний капітал – основа розвитку підприємства. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. Вип. 1, т. 3, 2012. С. 18-23.
19. Пестова Т. М. Інтелектуальна праця в системі соціально-економічних відносин постіндустріального суспільства: дис. к.е.н. за спеціальністю 08.00.01 “Економічна теорія та історія економічної думки”. К, 2014. 221 с.
20. Полуяктова О.В. Інтелектуальний капітал в економіці України: автореф. дис. к.е.н. за спеціальністю 08.00.01 “Економічна теорія та історія економічної думки”. Львів, 2008. 29 с.
21. Ротань Н. В. Інноваційна активність промислових підприємств регіону як результат сформованості інтелектуального капіталу. *International Scientific-Practical Conference Modern Transformation of Economics and Management in the Era of Globalization: Conference Proceedings*. Klaipeda: Baltija Publishing, 2016. P. 214-218.
22. Ротань Н. В. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління інтелектуальним капіталом підприємств. *Інтелект XXI*. 2018. № 3. С. 173-177.
23. Семів Л. К. Теоретичні та прикладні аспекти впливу знань та інновацій на продуктивність праці. *Ефективна економіка*, 2013. № 9. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2013_9_25.
24. Стрижак О.О. Формування інтелектуального капіталу підприємства: дис. к.е.н. за спеціальністю 08.06.01 “Економіка, організація і управління підприємствами”. Харків, 2004. 173 с.
25. Харковина О. Г. Підходи до формування організаційно-економічного механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2015. Вип. 10. С. 175-178. (Сер. “Економіка і менеджмент”).
26. Чухно А. А. Сучасна фінансово-економічна криза: природа, шляхи і методи її подолання. *Економіка України*. 2015. № 1. С. 4–16.
27. Шевченко Л. С. Нематеріальна економіка: управління формуванням і використанням інтелектуального капіталу: моногр. Х.: Право, 2014. 402 с
28. Терон І. В. Інтелектуальний капітал як основне джерело багатства в постіндустріальному суспільстві. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2007. № 7. С. 90-94.
29. Armstrong Michael. *Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice*. 13 th Edition.
30. Brooking A. *The components of intellectual capital*. International Thomson Business Press, 1997.
31. Edvinsson L., Malone M. S. *Kapital intelektualny [Intellectual capital]*. Warszawa, PW, с. 10
32. Edvinsson L., Malone M. *Visualizing Intellectual Capital in Scandia*. Scandia, 1994.
33. Edvinsson L., Sullivan P. Developing a model for managing intellectual capital. *European management journal*, 1996. Vol.14. №4. p. 356-364.
34. Sveiby K. E. *Methods for Measuring Intangible Assets [Electronic resource]*. URL: <http://www.sveiby.com/articles/IntangibleMethods.htm> (дата звернення: 5.05.2024).
35. Stewart T. *Intellectual capital: the new wealth of organizations*. Currency Doubleday. 1997

References

1. Bazilevich, V. D. *Intellectual property: textbook*. Kyiv, Znannia, 2006.
2. Baulina, T. V. State policy of formation of intellectual capital in the context of modernization of the national economy: autoref. dis.... Doctor of Economics in the specialty 08.00.03 “Economics and management of the national economy”. Kyiv, 2010.
3. Butnik-Siverskyi, O.B. “Intellectual capital: theoretical aspect.” *Intellectual capital*, 2002, no. 1, pp.16-27.
4. Voloshchuk, L. O. Theoretical and methodological principles of safety-oriented management of innovative development of an industrial enterprise: dis... Doctor of Economics in the specialty 08.00.04 “Economics and management of enterprises (by types of economic activity)”. Odesa, 2015.
5. Gava, Yu.V. Intellectual capital: the essence and growing role in the development of the economy: diss.. ... Ph. D. in specialty 08.00.01 “Economic theory and history of economic thought”. Kyiv, 2009.
6. Guseva, I. Yu. Management of intellectual resources of the enterprise in the market environment: diss.. ... Candidate of Economic Sciences. in the specialty 08.00.04 “Economics and management of enterprises (by types of economic activity)”. Kyiv, 2014.

7. Yeremenko, A.V. "Intellectual Property." *Science and innovation*, no. 7, 2008, pp. 5-9.
8. Zhitchenko, G.O. "The essence and definition of the concept of "intellectual capital". *Economy and society*, no. 12, 2017, pp. 255-259.
9. Zelisko, I. M., and G. Yu. Ponomarenko. *Management of intellectual capital of enterprises: monograph*, 2015.
10. Ilyashenko, S. M. *Problems and prospects of market-oriented management of innovative development*. Sumy, Papyrus Printing House LLC, 2011.
11. Ilyashenko, S. M., Kozhushko, O. V., Golysheva, E. O., and A. V. Kolodka. *Management of intellectual capital of the enterprise: a monograph*. Sumy, "Territory" LLC, 2017.
12. Kendyukhov, O. V. "Management mechanism for the protection of intellectual capital of an industrial enterprise." *Efficient economy*, no. 6, 2019, www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7297. Accessed 5 May 2024.
13. Lypych, L. G., Khilukha, O. A., and M. A. Kushnir. "The influence of intellectual capital on enterprise knowledge management." *Problems of the systemic approach in economics*, no. 3 (1), 2019, pp. 230-239, <https://doi.org/10.32782/2520-2200/2019-3-33>
14. Mazarchuk, A. Yu., and I. I. Tkach. "Analysis of the structure of intellectual capital of the enterprise." *Bulletin of the Khmelnytskyi National University(Series "Economic Sciences")*, vol. 4, no. 6, 2010, pp. 336-339.
15. Manukhina, M. Yu. "Intellectual capital and its role in the formation of an innovative economic system." *Bulletin of the Eastern Ukrainian National University named after Volodymyr Dal*, no. 6 (230), 2016, pp. 82-86.
16. Markova, N.S. Theoretical and methodological foundations of the formation and development of intellectual capital: author's abstract. dis.. ... Ph. D. on the specialty 08.09.01 "Demography, labor economy, social economy and politics". Kharkiv, 2005.
17. Parii, O. M. "The mechanism of managing the intellectual capital of the enterprise." *Bulletin of the Zhytomyr State University of Technology (Ser. "Economics, management and administration")*, no. 1, 2019, pp. 24-28.
18. Parkhomenko, V.D., and A.O. Parkhomenko. "Intellectual capital is the basis of enterprise development." *Theoretical and practical aspects of economics and intellectual property*. vol. 3, no. 1, 2012, pp. 18-23.
19. Pestova T. M. Intellectual work in the system of socio-economic relations of post-industrial society: diss.. ... Ph.D. in specialty 08.00.01 "Economic theory and history of economic thought". Kyiv, 2014.
20. Poluyaktova, O.V. Intellectual capital in the economy of Ukraine: autoref. dis. Ph. D. in specialty 08.00.01 "Economic theory and history of economic thought". Lviv, 2008.
21. Rotan, N. V. Innovative activity of industrial enterprises of the region as a result of the formation of intellectual capital. *International Scientific-Practical Conference Modern Transformation of Economics and Management in the Era of Globalization: Conference Proceedings*. Klaipeda, Baltija Publishing, 2016, pp. 214-218.
22. Rotan, N. V. "Improvement of the organizational and economic mechanism of management of the intellectual capital of enterprises." *Intellect XXI*, no. 3, 2018, pp. 173-177.
23. Semiv, L. K. "Theoretical and applied aspects of the influence of knowledge and innovations on labor productivity." *Effective economy*, no. 9, 2013. Vernadsky Library, nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2013_9_25.
24. Strizhak, O.O. Formation of intellectual capital of the enterprise: dissertation. Ph.D. in the specialty 08.06.01 "Economics, organization and management of enterprises". Kharkiv, 2004.
25. Kharkovyna, O. G. "Approaches to the formation of the organizational and economic mechanism of managing the intellectual capital of the enterprise." *Scientific Bulletin of the International Humanitarian University (Ser. "Economics and Management")*, no. 10, 2015, pp. 175-178.
26. Chukhno, A. A. "Modern financial and economic crisis: nature, ways and methods of overcoming it". *Economy of Ukraine*, 2015, no. 1, pp. 4-16.
27. Shevchenko, L. S. *Intangible economy: managing the formation and use of intellectual capital: monogr.* Kharkiv, Pravo, 2014.
28. Theron, I. V. "Intellectual capital as the main source of wealth in post-industrial society." *Formation of market relations in Ukraine*, no. 7, 2007, pp. 90-94.
29. Armstrong, Michael. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, 13 th ed.
30. Brooking, A. *The components of intellectual capital*. International Thomson Business Press, 1997.
31. Edvinsson, L., and M. S. Malone. *Intellectual capital*. Warszawa, PW.
32. Edvinsson, L., and M.Malone. *Visualizing Intellectual Capital in Scandia*. Scandia, 1994.
33. Edvinsson, L., and P. Sullivan. "Developing a model for managing intellectual capital." *European management journal*, 1996, vol.14, no.4, pp. 356-364.
34. Sveiby, K. E. "Methods for Measuring Intangible Assets." www.sveiby.com/articles/IntangibleMethods.htm. Accessed 5 May 2024
35. Stewart, T. *Intellectual capital: the new wealth of organizations*. Currency Doubleday, 1997