

MANAGEMENT OF FORMATION AND DEVELOPMENT OF INTELLECTUAL CAPITAL OF THE ENTERPRISE

Ganna ZHYTCHENKO¹, Mykola KOVALENKO², Ganna SHVOROB³

Kherson National Technical University, Ukraine

Abstract. *The subject* of this research is the external and internal relations of the enterprise regarding the formation of its own intellectual capital. *Methodological approaches* to capital formation are revealed: principles of accounting for development trends of the modern world and national economies, macro and microeconomic conditions for the formation and use, methods of operational and strategic management of capital, economic and social instruments for accounting, regulation, and stimulation of its development. Some ways of formation and use of an intellectual capital of the enterprise in the modern business environment are proposed. The article reveals the essence and formulates the concept of the enterprise's intellectual capital, its structure. The main approaches to the formation of a corporate organizational and economic mechanism for managing intellectual capital are proposed. *The results of research* on the conditions for the formation and use of intellectual capital at a number of enterprises in the Kherson region of Ukraine are presented. Based on the results of the study of issues of formation and development of the intellectual capital of enterprises, the following conclusions are made: intellectual capital of the enterprise is considered by the authors as a system of relations between different economic entities regarding rational sustainable reproduction, output of products, goods, services on the basis of progressive development of engineering, technology, production organization, increase in corporate incomes and living standards of employees on the basis of personified economic interests of participants in production. These are the materialized and non-materialized resources of the enterprise, formed on the realized knowledge, experience, skills, abilities of employees, relations with consumers, suppliers and other market partners, on the relations between employees and departments of the enterprise, which together determine its possibilities for obtaining value added and rising income. In the structure of the enterprise intellectual capital, human, social, structural, and market capital are distinguished. On the understanding of the essence of these groups of capital – productive, generating human, uniting, mobilizing social, providing with information structural and linking, stimulating market capital, it is proposed to form a corporate system for managing the intellectual capital of an enterprise. To achieve the tasks of managing intellectual capital, it is suggested to adhere to the principles of strategic partnership of enterprise owners, management, and hired professionals, workers; partnership relations between all participants in the production process; formation and application of criteria for assessing the individual contribution of employees, formal and informal groups in the final results of the enterprise; organization of an all-encompassing network of forms of mass participation of workers in the identification and implementation of reserves to improve the efficiency of production and the quality of products, goods, and services.

Key words: intellectual capital, human capital, knowledge economy.

JEL Classification: D24, M12, A13.

1. Вступление

В экономической литературе сформировалось мнение большинства исследователей, что наиболее характерными особенностями современного этапа развития экономики, во многом определяющим и ее будущее развитие, являются глобализация эконо-

мических отношений, информатизация общества и повышение роли человеческого фактора на производстве.

Глобализация экономики позволяет корпоративному капиталу проникать во все уголки мира и заставляет местных субъектов хозяйствования рабо-

Corresponding author:

¹ Department of Finance, Banking and Insurance, Kherson National Technical University.

E-mail: anna.zhytchenko@gmail.com

² Department of Finance, Banking and Insurance, Kherson National Technical University.

E-mail: kovalenko45@ukr.net

³ Department of Finance, Banking and Insurance, Kherson National Technical University.

E-mail: gannashvorob@ukr.net

таться по новым правилам. Все актуальнейшими становятся вопросы поиска новых моделей управления корпоративным бизнесом, отраслями национальной экономики.

Современное общество находится на пути к новому уровню своего развития, достижение которого позволит и называть его по-новому – информационным. Оно уже на данном этапе проявляется, в частности, в таких особенностях как накопление и движение большого количества информации, рост потребности в результатах научных исследований, необходимость в непрерывном образовании населения. Экономический базис общества превращается в экономику знаний: именно это определение получает среди экономистов все большее признание и распространение.

Становление экономики знаний способствует дальнейшему повышению роли человеческого капитала на производстве, его новому восприятию как главного источника, движущей силы роста богатства, прибыли. Общеизвестная роль человеческого капитала требует теоретического и практического переосмысления сути капитала предприятия, его структуры, уточнения места человеческого капитала и определения соответствующих инструментов использования новых экономических представлений в процессе расширенного воспроизводства.

Особенностям современной экономики, исследованию будущих путей ее развития посвящены публикации многих экономистов-исследователей. В частности, известны труды украинских ученых О. Билоуса, В. Гееца, В. Семиноженка, А. Чухно. Исследователи В. Оникиенко, Л. Емельяненко, И. Терон доказали, что основные последствия инновационного развития связаны с изменением места человека на производстве: изменением содержания, структуры и производительности труда; влиянием на социальную структуру общества, что ведет к количественным и качественным изменениям в профессионально-квалификационном составе рабочей силы, социальных и профессиональных групп; росту требований к управлению и организации деятельности (Оникиенко, 2006).

Исследования этих и других ученых показали, что информатизация экономики и интеллектуализация труда становятся важными факторами сдвигов в кадровых структурах, обуславливают необходимость формирования интеллектуальной элиты, высококвалифицированных специалистов, способных обеспечить генерирование и эффективное использование научно-технических инноваций, а также высококвалифицированных передатчиков, распространителей информации в системе образования, связи, печати, средств массовой информации. Существенные изменения должны произойти в подготовке технического персонала по обслуживанию информационных машин, работников массовых про-

фессий материального производства и сферы услуг, компьютерная грамотность для которых становится необходимой (Zhytchenko, 2015).

Обобщение отечественных и зарубежных публикаций позволяет сформировать достаточно цельное представление об экономике недалекого будущего, о роли человека в ней. Однако многие из них представляют, в основном, теоретические исследования, в меньшей степени касаются практики, современных процессов становления будущей экономики. Актуальными, в частности, для предприятий Украины являются вопросы формирования качественно нового состава, структуры персонала предприятия, использования новых инструментов экономического, социального, других видов и форм мотивации и стимулирования производственной, творческой активности работающих, системного формирования интеллектуального капитала предприятия.

2. Менеджмент знаний – новая парадигма управления предприятием

П. Друкер убежден, что капитализм уступает дорогу «обществу знаний», капитал как основное средство экономики, сменяется знаниями (Doyle, 2007). Парадигма знаний становится основным способом обеспечения поступательного развития предприятий. Концепция экономики знаний становится основной теоретической базой политики экономического роста.

Суть экономики знаний – это инновации на основе знаний, которые и выступают фундаментальным показателем качества интеллектуального капитала.

Значение новой парадигмы управления предприятием – менеджмента знаний – определяется также и тем, что, по оценкам специалистов, в среднем практически 80% рыночной стоимости компаний обеспечивает нематериальные активы и корпоративные знания, 95% биржевой стоимости высокотехнологичных организаций приходится на нематериальные активы (Kovalenko, 2010).

3. Понятие интеллектуального капитала

Суть интеллектуального капитала как экономической категории определяется как система отношений разных экономических субъектов по поводу рационального устойчивого его воспроизводства на основе прогрессивного развития науки, в целях создания конкурентоспособного производства конкретных товаров, услуг, дохода, повышения жизненного уровня работников на основе персонифицированных экономических интересов субъектов.

Обобщение имеющихся в экономической литературе дефиниций понятия «интеллектуальный капитал предприятия» дает нам основание для его определения как материализованные и нематериа-

лизованные ресурсы предприятия, сформированные на реализованных знаниях, опыте, умениях, навыках работников, отношениях с другими субъектами хозяйствования и внутренних отношениях между работниками, подразделениями предприятия, которые в совокупности определяют его возможности для получения доданной стоимости.

В современных условиях хозяйствования предприятий проявляется особая роль интеллектуального капитала. Она состоит во влиянии каждого из составных элементов данной формы капитала на экономические результаты деятельности предприятия, в частности, на повышение эффективности использования всех ресурсов и, в конечном итоге, эффективности деятельности предприятия, развитие его инновационного потенциала, укрепление конкурентных преимуществ, увеличение рыночной стоимости.

4. Структура интеллектуального капитала предприятия

Задача совершенствования управления интеллектуальным капиталом предприятия требует уточнения его содержания как объекта управления, определения его структурных элементов и признаков.

Стандартами IFAC (Международной организации бухгалтеров) интеллектуальный капитал делится на человеческий капитал, капитал отношений и структурный капитал (IFAC, 1998). Вместе с тем, процесс специализации экономики должен рассматриваться в системе управления предприятием не просто как процесс становления человека на производстве, усвоения им знаний, ценностей и норм, присущих обществу, отдельному трудовому коллективу. В условиях информационной экономики этот процесс превращается в условие и один из базовых факторов развития производства. Социализация как инструмент управления экономикой, производственным коллективом может и должен использоваться предприятиями для решения задач повышения эффективности производства (Kovalenko, 2012).

Углубленный анализ сути интеллектуального капитала показывает, что это не только сумма знаний, опыта, профессиональной подготовки и интуиции всех работников предприятия. К этому следует добавить настроенные человеческие связи работающих. Социальный капитал как форма отношений между работниками, условие проявления синергетического эффекта взаимодействия человеческого, структурного и рыночного капиталов, позволяет целенаправленно использовать отношения между работниками для развития их производственной творческой активности, решения задач по повышению эффективности, развития предприятия. Элементы сути человека на производстве могут быть, по нашему мнению, выделены в отдельную группу элементов интеллектуального капитала предприя-

тия, которая носит название социального капитала (рис. 1).



Рис. 1. Комплексное видение структуры интеллектуального капитала предприятия

5. Теория управления капиталом

Теоретические основы управления интеллектуальным капиталом предприятия исследованы в публикациях И. Нагорной (Nahorna, 2012). Политэкономический анализ дал возможность автору не только выяснить роль и место человека, его интеллектуального потенциала в процессе производства, формировании прибыли предприятия, но и показать роль социализации экономики, социального капитала как одного из условий, при которых интеллектуальный капитал может развиваться и превращаться на определяющий фактор формирования высоких конечных финансовых результатов работы предприятия (Nahorna, 2012). На этой теоретической базе может строиться и система управления интеллектуальным капиталом предприятия, целью которой есть получение прибыли. Организационно-экономический механизм управления интеллектуальным капиталом предприятия мы рассматриваем как систему элементов (целей, функций, методов, организационной структуры, субъектов) и объектов (видов интеллектуального капитала), в которой осуществляется целенаправленное преобразование влияния элементов управления на необходимое состояние или реакцию интеллектуальных ресурсов, которая имеет входящие воздействия в форме внешних условий и результирующую реакцию в виде экономического или социального эффекта (Matiyiv, 2010).

Цель работы по совершенствованию системы управления интеллектуальным капиталом предприятия состоит в создании механизма регулирования процессов создания, трансформации и использования новых знаний, результатов интеллектуального труда работников предприятия. Сам процесс управления подчиняется задаче достижения стратегических и оперативных целей предприятия.

Для достижения задач управления интеллектуальным капиталом необходимо придерживаться определенных принципов (Lukicheva, 2008):

- ориентации на достижение результата;
- зависимости от результата;
- однократной фиксации информации;
- обработки информации ее генератором;
- координации процесса, ведущего к общему результату;

- децентрализации при принятии решений;
- установление контроля за процессом.

Н. Коваленко и И. Нагорная дополняют, что система управления интеллектуальным капиталом предприятия создается и функционирует на основе следующих принципов (Kovalenko, Nahorna, 2012):

1. Принцип стратегического партнерства собственников предприятия, менеджмента и наемных специалистов, рабочих: согласование целей каждого работника с целями предприятия, взаимность ожиданий участников производственного процесса, взаимность внутрипроизводственных целей работников-партнеров, общность и адекватность стимулов (распределение прибыли) индивидуальному вкладу в конечные результаты работы предприятия и т.п.

2. Партнерские взаимоотношения между всеми участниками производственного процесса: взаимодоверие и взаимопонимание, равноправие, доведение дифференцированных задач по развитию предприятия до каждого работающего, точность прямой и обратной взаимосвязи, формирование внутрифирменных, индивидуальных и групповых взаимоотношений семейного типа.

3. Формирование и применение критериев оценки индивидуального вклада работников, формальных и неформальных коллективов (структурных подразделений, творческих групп) в конечные результаты работы предприятия.

4. Организация всеохватывающей сети форм массового участия работников в выявлении резервов повышения эффективности производства и качества продукции, разработке и внедрении предложений, мероприятий их реализации на основе добровольности вхождения в них работников, свободного обсуждения производственных проблем, права на собственное решение и его реализацию, обязательность поощрения безотносительно виду (экономический, социальный и т.п.) и размер эффекта от его реализации.

Информатизация, инновационное направление развития общества, изменение места и роли человека на производстве, процессы интеллектуализации труда требуют новых подходов к управлению участниками производственных, социальных процессов. Эти подходы должны учитывать характерные для новой экономики мотивы деятельности людей: участие в управлении производством, желание обновлять продукцию и технологии, совершенствовать методы работы, реализовывать собственный творческий потенциал и самосовершенствоваться. Все это требует принципиальных изменений в системе управления предприятием, независимо от формы его собственности. Соответственно, менеджеры будущей экономики должны овладевать инструментами, методами организации, стимулирования труда качественно новых работников. Речь идет, прежде всего, не о значении и использовании новых знаний

работающих на производстве, а о трансформации механизма использования источника этих знаний – интеллектуального потенциала человека, каждого участника производственного процесса.

6. Условия формирования интеллектуального капитала

Интеллектуальный капитал предприятия формируется и развивается под влиянием разнообразных внешних и внутренних факторов. Одним из основных критериев оценки его функционирования и результатов использования является показатель состояния инновационной деятельности или инновационной активности предприятия.

Инновационная активность промышленных предприятий Украины в 2000–2014 годах оставалась невысокой. Удельный вес предприятий, занимавшихся внедрением инноваций, снизился за этот период с 18,8% до 10,8% (Innovatsiyna aktyvnist promyslovykh pidpryyemstv ..., 2016). За показателем удельного веса предприятий, осуществлявших в 2009 году технологический инновации, Украина (в 2010 г. – 13,8%, в 2015 г. – 17,3%) заметно отстает от многих стран Европы (Германия – 65%, Австрия – 52%, Финляндия – 50%, Эстония – 48%, Италия – 35%, Испания – 33%, Франция – 32%). Рейтинг Украины за субиндексом «Инновации» у 2013–2014 годах отвечал 93 месту (The Global Competitiveness Report ..., 2013).

Общепризнанным является утверждение, что научные исследования и разработки являются основной движущей силой инновационного развития хозяйственного комплекса страны.

Анализ показывает, что количество работ, которые исполнялись научными организациями Украины в 2015 году, составило 41,1 тыс., в 2011 году их было выполнено 52,4 тыс. Ускорились темпы падения численности исследователей: в 2015 году общая численность работников организаций, занимавшихся научными и научно-техническими работами, составляли 101,6 тыс. человек, что на 27,9% меньше по сравнению с 2010 годом. Удельный вес затрат на выполнение научно-исследовательских работ в ВВП в странах ЕС, за данными Евростата, возросла с 1,76% в 2005 году до 2,03% в 2014 году. В Украине этот показатель уменьшился с 0,99% в 2005 году до 0,65% в 2014 году. В 2015 году он продолжал уменьшаться и составил 0,62% (Naukova ta innovatsiyna diyalnist Ukrainy ..., 2016).

Ухудшение макроэкономических условий для инновационной деятельности предприятий связаны с негативными тенденциями, характерными для научно-технической сферы: оттоком научных кадров за пределы страны, значительным сокращением количества, ликвидацией патентных подразделений приватизированных предприятий, не соответствием законодательно-нормативной базы

Украины современным потребностям рыночной экономики и др.

В стране на протяжении последних 15-ти лет постоянно уменьшаются объемы профессиональной подготовки кадров; в 2014 году новым профессиям было научено 152,5 тыс. работников, или в 2,1 раза меньше против 2000 года (Innovatsiyna aktyvnist promyslovykh pidpryyemstv ..., 2015). Возникла реальная угроза утери наследственности поколений высококвалифицированных специалистов, рабочих – главных источников инновационного развития производственного сектора.

7. Процесс формирования интеллектуального капитала на предприятиях

Практическая реализация изложенных теоретических положений системы управления интеллектуальным капиталом на многих предприятиях Украины сдерживается по ряду внутренних причин.

В частности, результаты проведенного на предприятиях Херсонской области анализа показали низкий удельный вес нематериальных активов в общей сумме активов предприятий. Так, в 2016 году на Херсонском маслозаводе они составили 0,69%, Бериславском машиностроительном заводе – 0,31%, в компании «ФридомФарм Интернешнл» – 0,22%, в «Херсонгазе» – 0,21%, на Херсонском хлебокомбинате – 0,14%. Сравнение показателей за три года, показало, что уровень нематериальных активов на исследованных 10-ти предприятиях практически не изменился. Их стоимость в балансе Новотроицкого маслозавода в 2016 году совсем не отражалась. В балансе Каланчакского маслозавода все три последних года в этой части выставлялись только нули. Более глубокий анализ показал, что за имеющимся данными балансов всех предприятий стоит

стоимость одноименных нематериальных активов – приобретенного программного обеспечения для компьютеров.

Только на украинско-шведском предприятии по переработке и консервированию фруктов и овощей «Чумак» на конец 2016 года нематериальные активы составляли 32,63 млн. грн. Это 4,5% от общей суммы активов и 18,3% от суммы оборотных активов предприятия. Хотя и на этом предприятии удельный вес нематериальных активов в общей сумме активов снизился с 10,4% в 2014 году до 4,5% в 2016 году.

В современных условиях хозяйствования, для которых характерны высокий уровень конкуренции на товарных рынках, ускорение темпов обновления продукции, борьба за потребителя, предприятие не в состоянии стабильно и успешно работать, быть конкурентоспособным, если не имеет фирменной торговой марки, оригинальных зарегистрированных рецептур продукции, патентов, изобретений и т.п.

Недопонимание роли и значения нематериальных активов на обследованных предприятиях дополняется и рядом других внутренних причин, сдерживающих процесс формирования и развития собственного интеллектуального капитала. К ним возможно отнести: отсутствие должного финансирования, высокие инвестиционные затраты, свертывание внутрикорпоративной системы рационализаторства и изобретательства, высокие кредитные ставки при невысокой рентабельности производства, высокий экономический риск, которые дополняются несовершенством инфраструктуры внедрения научно-технических разработок, недостатком информации о рынке сбыта инновационной продукции, низким уровнем организации собственных маркетинговых исследований.

Опросом специалистов предприятий выявлено также проблему поиска и применения конкретных инструментов формирования и использования

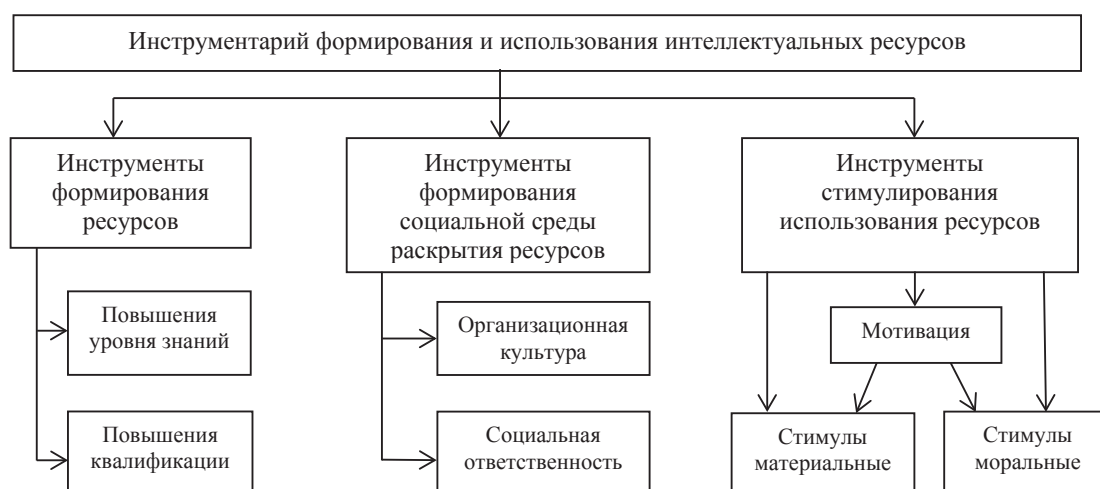


Рис. 2. Базовые группы инструментария формирования, использования и развития интеллектуальных ресурсов предприятия

интеллектуальных ресурсов предприятия. Их общая структура и взаимосвязь представлены на рис. 2.

8. Выводы

Проведенное исследование теоретических и практических аспектов формирования и развития интеллектуального капитала предприятия позволяет сделать следующие выводы:

Информатизация общества, повышение роли человеческого фактора на производстве до качественно нового уровня, другие тенденции в современной экономике определяют особенности экономики завтрашнего дня. Ведущие экономисты-исследователи уже сформулировали ее теоретическую базу. Она состоит в том, что в «обществе знаний» основное средство экономики – капитал – сменится на знания. Знания, интеллектуальный потенциал человека на производстве становятся основным способом обеспечения эффективной деятельности и развития предприятия.

Интеллектуальный капитал предприятия может рассматриваться как система отношений разных экономических субъектов по поводу рационального устойчивого воспроизводства, выпуска продукции, товаров, услуг на основе прогрессивного развития техники, технологии, организации производства, повышения корпоративных доходов и жизненного уровня работников на основе персонифицированных экономических интересов участников производства. Это материализованные и нематериализованные ресурсы предприятия, сформированные на реализованных знаниях, опыте, умениях, навыках работников, отношениях с потребителями, поставщиками и другими партнерами по рынку, на отношениях между работниками, подразделениями предприятия, которые в совокупности определяют его возможности для получения доданной стоимости, повышения доходов.

В структуре интеллектуального капитала предприятия различают человеческий, социальный, структурный и рыночный капитал. На осознании сути этих групп капитала – продуктивной, генерирующей человеческого, объединяющей, мобилизующей социального, информационно обеспечивающей структурного и связующей, стимулирующей рыночного капиталов формируется корпоративная система управления интеллектуальным капиталом предприятия. Организационно-экономический механизм управления капиталом должен включать в себя систему целей, функций, методов, организационных структур субъектов и объектов – видов интеллектуального капитала.

Для достижения задач управления интеллектуальным капиталом необходимо придерживаться принципов стратегического партнерства собственников предприятия, менеджмента и наемных специалистов, рабочих; партнёрских отношений между всеми участниками производственного процесса; формирования и применения критериев оценки индивидуального вклада работников, формальных и неформальных коллективов в конечные результаты работы предприятия; организации всеохватывающей сети форм массового участия работников в выявлении и реализации резервов повышения эффективности производства и качества выпускаемой продукции, товаров, услуг. Подходы к управлению должны учитывать характерные для новой экономики мотивы деятельности современного работника – участие в управлении производством, реализовать собственный творческий потенциал и самосовершенствоваться.

Интеллектуальный капитал предприятия формируется и развивается под влиянием разнообразных внешних макро-, мезоэкономических и внутренних микроэкономических факторов. Менеджерам предприятий следует учитывать возможности временного ухудшения внешних условий, связанных с циклическим развитием, кризисным состоянием экономики страны региона, различными негативными долгосрочными и краткосрочными тенденциями в окружающей экономической среде предприятия.

Исследования показывают, что интеллектуальный потенциал работников предприятий, не смотря на затянувшиеся проблемы, связанные с переходом к новым рыночным условиям хозяйствования, остается достаточно высоким. Имеются возможности поэтапного создания системы формирования и управления интеллектуальным капиталом предприятия, соответствующей требованиям экономики недалекого будущего. На большинстве предприятий необходимо начать, как свидетельствуют выводы с проведенных на предприятиях исследований, с осознания сути интеллектуального капитал, его роли для обеспечения конкурентоспособности, эффективной текущей и перспективной деятельности предприятия.

Перспективы дальнейших исследований и разработок в сфере управления интеллектуальным капиталом предприятия заключаются в необходимости глубоких исследований экономической и социальной среды формирования творческого отношения к труду наемных работников предприятия, методов оценки персонального вклада работников в конечные результаты работы предприятия, организационных форм включения работающих во всеобщий поиск резервов производства и формирование интеллектуального капитала предприятия.

References:

- Doyle, P., Shtern F. (2007). Marketing, menedzhment i strategii. 4-ye izd. SPb: Piter: 544.
- Innovatsiyna aktyvnist promyslovykh pidpryyemstv: ekonomichna statystyka (2015). Retrieved from: <http://www.ks.ukrstat.gov.ua/ekonomichna-statistika/1750-2-4-nauka-tehnologiji-ta-innovatsiji/1325-innovacijna-aktivnist-promislovih-pidpriemstv-2000.html>
- IFAC (1998). Measurement and Management of Intellectual Capital. Retrieved from: <https://www.ifac-control.org/publications/1998-2000>
- Zhytchenko, G., Ivanova V. (2015). Innovatsiyna paradyhma sotsial'no-ekonomichnoho rozvytku ta zminy u kharakteri pratsi. Vyshcha osvita, nauka ta vyrobnytstvo: teoriya i praktyka intehratsiyi u sferi finansiv: kolektyvna monohrafiya. Kherson: 20-25.
- Zhytchenko, G. (2017). Investytsiyi u kompetentnist lyudyny yak shlyakh rozvytku biznesu. Finansovi innovatsiyi i shlyakh pidvyshchennya kompetentnostey fakhivtsiv z finansiv: kolektyvna monohrafiya. Kherson: 89-97.
- Kovalenko, M., Lysyuk, V., Rohalska, N. (2010). Formuvannya dodanoyi vartosti transnatsionalnoho produktu: monohrafiya. Kherson: 285.
- Kovalenko, M., Nahorna, I. (2012). Sotsializatsiya ekonomiky u finansovi tsili pidpryyemstva. Protses finansuvannya zrostantnya ekonomiky Ukrainy: stan i perspektyvy: zbirnyk statey molodykh vchenykh i studentiv. Kherson: 7-10.
- Lukicheva, L. (2008). Upravleniye intellektual'nym kapitalom: uchebnoye posobiye. M.: Omega: 552.
- Matiyiv, I. (2010). Osoblyvosti udoskonalennya upravlinnya pidpryyemstvom u suchasnykh umovakh. Retrieved from: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=21724>
- Nahorna, I. (2012) Hlobalni i rehionalni aspekty finansovykh protsesiv: kolektyvna monohrafiya. Kherson: 216.
- Naukova ta innovatsiyna diyalnist Ukrainy (2016). Statystychnyy zbirnyk. Derzhavnyy komitet statystyky Ukrainy. Kyiv: 217.
- Onikiyenko, V., Yemelyanenko, L., Teron, I. (2006). Innovatsiyna paradyhma sotsialno-ekonomichnoho rozvytku Ukrainy. Kyiv: RVPS NAN Ukrainy: 480.
- The Global Competitiveness Report 2013-2014 (2013). Retrieved from: www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2013-14.pdf

Анна ЖИТЧЕНКО, Николай КОВАЛЕНКО, Анна ШВОРОБ

УПРАВЛЕНИЕ ФОРМИРОВАНИЕМ И РАЗВИТИЕМ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. Предметом данного исследования являются внешние и внутренние отношения предприятия по поводу формирования собственного интеллектуального капитала. Раскрыто методологические подходы к формированию капитала: принципы учета тенденций развития современной мировой и национальной экономик, макро- и микроэкономических условий формирования и использования, методы оперативного и стратегического управления капиталом, экономические и социальные инструменты учета, регулирования и стимулирования его развития. Предложены некоторые способы формирования и использования интеллектуального капитала предприятия в современных условиях хозяйствования. В статье раскрыто суть и сформулировано понятие интеллектуального капитала предприятия, его структура. Предложены основные подходы к формированию корпоративного организационно-экономического механизма управления интеллектуальным капиталом. Приведены результаты исследования условий формирования и использования интеллектуального капитала на ряде предприятий Херсонской области Украины. По результатам исследования вопросов формирования и развития интеллектуального капитала предприятий сделаны следующие выводы: интеллектуальный капитал предприятия рассматривается авторами как система отношений разных экономических субъектов по поводу рационального устойчивого воспроизводства, выпуска продукции, товаров, услуг на основе прогрессивного развития техники, технологии, организации производства, повышения корпоративных доходов и жизненного уровня работников на основе персонализированных экономических интересов участников производства. Это материализованные и нематериализованные ресурсы предприятия, сформированные на реализованных знаниях, опыте, умениях, навыках работников, отношениях с потребителями, поставщиками и другими партнерами по рынку, на отношениях между работниками, подразделениями предприятия, которые в совокупности определяют его возможности для получения добавленной стоимости, повышения доходов. В структуре интеллектуального капитала предприятия различаются человеческий, социальный, структурный и рыночный капитал. На осознании сути этих групп капитала – продуктивной, генерирующей человеческого, объединяющей, мобилизующей социального, информационно обеспечивающей структурного и связующей, стимулирующей

рыночного капиталов предложено формировать корпоративную систему управления интеллектуальным капиталом предприятия. Для достижения задач управления интеллектуальным капиталом предложено придерживаться принципов стратегического партнерства собственников предприятия, менеджмента и наемных специалистов, рабочих; партнёрских отношений между всеми участниками производственного процесса; формирования и применения критериев оценки индивидуального вклада работников, формальных и неформальных коллективов в конечные результаты работы предприятия; организации всеохватывающей сети форм массового участия работников в выявлении и реализации резервов повышения эффективности производства и качества выпускаемой продукции, товаров, услуг. Авторами исследования установлено, что интеллектуальный потенциал работников предприятий, не смотря на затянувшиеся в экономике страны проблемы, связанные с переходом к новым рыночным условиям хозяйствования, остается достаточно высоким. Имеются возможности поэтапного создания системы формирования и управления интеллектуальным капиталом предприятия, соответствующей требованиям экономики недалекого будущего. На большинстве предприятий необходимо начать с осознания сути интеллектуального капитал, его роли для обеспечения конкурентоспособности, эффективной текущей и перспективной деятельности предприятия.