

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Н.О. ПОДЛУЖНА, к.е.н., доцент
*ДВНЗ «Донецкий национальный технический университет»,
м. Донецьк, Україна
natalka1977@mail.ru*

ОБҐРУНТУВАННЯ РОЛІ ЗНАНЬ В ЕФЕКТИВНОМУ УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

Визначено взаємодію категорій «знання», «інтелектуальний капітал», «людський капітал», «інноваційний капітал». Встановлено роль знань в основних підходах до визначень різних видів капіталів.

Ключові слова: *знання, інтелектуальний капітал, людський капітал, інноваційний капітал, взаємозв'язок, підприємство, конкурентна перевага, персонал*

Н.А. Подлужная

Обоснование роли знаний в эффективном управлении предприятием

Определено взаимодействие категорий «знания», «интеллектуальный капитал», «человеческий капитал», «инновационный капитал». Установлена роль знаний в основных подходах к определению разных видов капиталов.

Ключевые слова: *знание, интеллектуальный капитал, человеческий капитал, инновационный капитал, взаимосвязь, предприятие, конкурентное преимущество, персонал*

N.O. Podluzhna

Rationale for the role of knowledge in the effective management of the enterprise

Definitely interaction categories of «knowledge», «intellectual capital», «human capital», «innovation capital». The role of knowledge in the basic approach to the definition of different types of capital.

Keywords: *knowledge, intellectual capital, human capital, innovation capital, the relationship, the enterprise competitive advantage, staff*

Багато українських та зарубіжних учених працюють над проблемою визначення сутності категорії знання з теоретичного та практичного застосування. Особливої уваги набуває визнання категорії знання на рівні підприємства, тому що вони розглядаються як стратегічний ресурс, що створює його конкурентні переваги та дозволяє визначати майбутні орієнтири діяльності на основі визначення нововведень. Наслідком цього є упорядкування, деталізація

та розвиток сутності поняття знання. Знання є основним елементом багатьох видів капіталів, серед яких є людський, інтелектуальний та інноваційний. Знання об'єднують ці види капіталів і раціональне їх використання дає можливість збільшення фінансових результатів виробничо-комерційної діяльності підприємства. Саме знання, а не фінансові та матеріальні ресурси, дають можливість підприємству визначити ефективні стратегії, щоб попередити ослаблення виробничо-комерційної діяльності та економічної активності. Особливо такі закономірності можна простежити на промислових підприємствах. Саме підприємства промисловості мають недостатній рівень інноваційної активності. Для того, щоб їм підвищити конкурентоспроможність та забезпечити економічне зростання, необхідно спрямувати науково-інноваційну діяльність за рахунок винахідництва, створення принципово нових видів продукції й технологій. Саме знання та інтеграція інтелектуального, інноваційного та людського капіталів мають високий потенціал ринкового проникнення, забезпечують додатковий прибуток промисловим підприємствам. Тому проблема визначення взаємозв'язку знань з іншими видами капіталу є актуальною для підприємств.

Огляд наукових джерел не дає вичерпного розуміння місця терміну «знання» в поняттях інтелектуальний, людський та інноваційний капітали. Немає єдиної думки щодо тих видів знань, які саме формують інтелектуальний капітал. Так, у роботі Л. Едвінсона визначено взаємодію між процесами «управління знаннями» та «управління інтелектуальним капіталом» [36, с. 18-19]. У монографії І.Б. Швець та С.В. Позднякової досліджено взаємозв'язок категорій «компетентність» та «людський капітал» [35, с. 54-58]. Дослідження

© Н.О. Подлужна, 2014

О.А. Грیشнової [10, с. 108] присвячено визначенню взаємозв'язку елементів поняття «компетентність» з категоріями «людський капітал» та «трудовий потенціал». О.Ю. Амосов та Н.Л. Гавкалова розглядають існування синтезованого капіталу, який враховує інноваційний компонент, що створено на основі взаємодії інтелектуального, соціального та людського капіталів на регіональному рівні [2]. С. Вовканич та Л. Семів досліджують функціонування людського та інтелектуального капіталу в економіці знань та пояснюють співвідношення цих понять на основі ресурсного, синергетичного, інтеграційного та діяльнісного підходів [6]. В.Л. Іноземцев та А.М. Колот визначають сутність інтелектуального капіталу та здійснюють його структурне й функціональне порівняння із людським капіталом [15; 18]. В.І. Пожуєв обґрунтував сутність і значення інтелектуального капіталу, умови його формування та визначального впливу на розвиток «економіки знань» та «суспільства знань» [25]. О.В. Лосева визначає взаємозв'язок людського та інтелек-

туального капіталів в організації [20, с. 132]. Незважаючи на велику кількість публікацій, не визначено взаємозв'язку між знаннями та різними видами капіталу, які на основі знань забезпечують підприємству прибутковість та розвиток, визначення стратегічних орієнтирів.

Тому метою дослідження є визначення взаємозв'язку між знаннями та інтелектуальним, людським та інноваційним капіталами. Вирішення цієї мети дозволить виявити місце знань у системі управління підприємством та формувати ефективну політику щодо розвитку персоналу в напрямі придбання необхідних знань у виробничому процесі.

У результаті дослідження виявлено, що кожен вид капіталу має підходи щодо його визначення. При цьому ці підходи вказують на існування знань у структурі різних видів капіталу. Встановлено взаємозв'язки понять «знання», «людський капітал», «інноваційний капітал» та «інтелектуальний капітал», що наведено у табл. 1.

Таблиця 1

Співвідношення термінів «знання», «людський капітал», «інтелектуальний капітал», «інноваційний капітал» та основні підходи до їх визначення

Види капіталу	Підходи до поняття	Визначення поняття у відповідності з підходом	Роль знань у відповідному підході до визначення капіталу
1	2	3	4
Людський капітал	традиційний підхід	Сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій та інших продуктивних якостей	Знання виступають найбільш значущою складовою людського капіталу, оскільки вони найбільшим чином забезпечують доходи його власнику. При цьому природні здібності та якості мають другорядне значення для отримання прибутку
	альтернативний підхід	Це знання та вміння людей, їх здатність до праці, фізичні, психологічні, світоглядні, суспільні, культурні якості та здібності	Професійні знання мають другорядне значення в структурі людського капіталу при одержанні грошових доходів людиною, ніж природні здібності і якості
Інтелектуальний капітал	як сукупність цінностей	Сукупність цінностей, до яких відносяться інформація й знання, навички, досвід	Знання – це основна цінність, яка формує інтелектуальний капітал
	як процес	Актив, який має здатність до відтворення, трансформування в фактори (ресурси), які створюють багатство (і відповідну вартість)	Знання виступають як актив, який приймає участь у їх відтворенні та трансформуванні. Відбувається процес перетворення знань персоналу та підприємства на інтелектуальний капітал
	як результат	Актив, який забезпечує результат певних дій (збільшення ринкової вартості, отримання прибутку, забезпечення конкурентних переваг)	Знання виступають як актив, раціональне використання якого дозволяє отримати результат у виді збільшення економічних та маркетингових показників діяльності підприємства

Продовження таблиці 1

1	2	3	4
Інноваційний капітал	як сукупність факторів	Сукупність факторів, до яких відносяться знання, навички та освіта, які призводять до нового знання	Знання виступають основним фактором, який формує інноваційний капітал. Знання виступають джерелом нового знання та інновацій при використанні творчих навичок персоналу
	як елемент інтелектуального капіталу	Елемент інтелектуального капіталу. Ототожнення з інтелектуальною власністю підприємства	Знання – це основний елемент, який формує інтелектуальний капітал та стає основою для інноваційного капіталу
	як результат	Актив, який забезпечує спроможність підприємства здійснювати інновації, що призводить до росту прибутку у довгостроковій перспективі	Знання виступають як актив, раціональне використання якого дозволяє отримати результат у виді інновацій та збільшенні економічних показників діяльності підприємства у довгостроковій перспективі

Знання і інтелектуальний капітал. Дуже часто категорію «знання» ототожнюють з поняттям «інтелектуальний капітал». Дослідженнями встановлено, що це два різних поняття, але вони мають багато спільного. Аналіз літературних джерел із даної проблематики дозволяє виділити три основних підходи до трактування поняття «інтелектуальний капітал», коли він розглядається як сукупність цінностей; як процес; як результат [28, с. 97; 21]. Ці підходи вказують на існування знань персоналу та підприємства в структурі цього капіталу.

При цьому автором пропонується визначити знання як досягнення пізнавальної діяльності людини, що набуті протягом її трудового життя, нагромадження досвіду та професійної інформації, які у комплексі є джерелом інноваційного розвитку підприємства.

Визначення інтелектуального капіталу як сукупності цінностей носить достатньо загальний характер і зазвичай розуміється як інформація й знання, які відіграють роль «колективного мозку», що акумулює знання працівників, інтелектуальну власність, нагромаджений досвід, організаційну структуру, інформаційні мережі, імідж підприємства [14]. В. Садовський і Є. Стеценко розуміють під інтелектуальним капіталом знання, навички, досвід, які є невід’ємні від їх носія – живої людської особи [27]. Це визначення ототожнює знання з інтелектуальним капіталом та підкреслює, що саме людина володіє знаннями.

Одним з прихильників процесного підходу є Л. Едвінсон, який визначає інтелектуальний капітал як «особливе з’єднання людського капіталу (реальні і потенційні інтелектуальні здібності, а також відповідні практичні

навички працівників компанії) і структурного капіталу (складові капіталу компанії, що задаються такими специфічними зв’язками, як: зв’язки з споживачами, бізнес-процеси, бази даних, бренди і IT-системи)» [36, с. 18-19]. Це – здатність трансформувати знання і нематеріальні активи в фактори (ресурси), які створюють багатство (і відповідну вартість) за рахунок особливого ефекту від «множення» людського капіталу на структурний. Дослідження Л. Едвінсона дозволили встановити ланцюжок взаємозв’язку знань із ринковою вартістю підприємства: «знання – інтелектуальний капітал – інновація – зростання вартості», що свідчить про першорядне значення знань у формуванні інтелектуального капіталу, що призводить до зростання ринкової вартості підприємства. Знання виступають субстанцією інтелектуального капіталу. Ключову роль в економіці, що заснована на знаннях, грають знання, нематеріальні активи і особливо інтелектуальний капітал, а в традиційній економіці – матеріальні активи і фінансовий капітал [36, с. 39]. Це визначення вказує на те, що процес перетворення знань персоналу та підприємства на його інтелектуальний капітал сприяє зростанню ринкової вартості підприємства. Саме існування такого процесу перетворення вказує на необхідність виявлення тих знань, які необхідні у виробничому процесі та його вдосконаленні, активізації дії технологій управління та розвитку персоналу.

С. Алберт та К. Бредли визначають інтелектуальний капітал як процес перетворення знань і нематеріальних активів у ресурси, які дають конкурентні переваги окремим особам, фірмам, державам [37]. Акцентується увага на

тому, що процес перетворення знань в інтелектуальний капітал відбувається на різних рівнях економіки – це людина, підприємство та держава, що ідентично знанням, які формуються, використовуються, накопичуються на цих рівнях.

Представники третього підходу є Е. Брукінг [5], Т. Стюарт [42], О.В. Кендюхов [17] та ін. Вони розглядають дану категорію як результат певних дій. Т. Стюарт розуміє під інтелектуальним капіталом накопичені корисні знання, інтелектуальний матеріал, який сформований, закріплений за підприємством і використовується для виробництва ціннішого майна [42, с. 67]. У роботах [3; 4] інтелектуальний капітал розглядається як сума тих знань усіх працівників підприємства, яка забезпечує його конкурентоспроможність. Таке визначення акцентує увагу на тому, що інтелектуальний капітал сформовано на основі не всіх знань персоналу та підприємства, а тільки на тих, які забезпечують йому конкурентоспроможність. Але більш конкретно не пояснюється, які це саме знання. Таким чином, сутність інтелектуального капіталу як результату полягає у здатності корисних знань для підприємства сприяти приросту інтелектуального капіталу та забезпечувати йому конкурентні переваги й конкурентоспроможність на ринку. При цьому треба враховувати, що конкурентні переваги можуть бути скопійовані конкурентами, і вони потребують постійного оновлення. Це підтверджує необхідність процесу управління знаннями на підприємстві, що дозволить придбати, оновлювати та використовувати нові знання для визначення нових конкурентних переваг та можливості для підтримки конкурентоспроможного стану підприємства у довготерміновій перспективі.

О.В. Кендюхов підкреслює, що інтелектуальний капітал створюється людським і (або) машинним інтелектом, представлений інтелектуальними ресурсами, але тільки тими, що здатні створювати нову вартість [17, с. 36]. Це визначення вказує на те, що інтелектуальний капітал формується на основі тільки інтелекту персоналу та машин, який дозволяє створювати додаткову ринкову вартість підприємства. При цьому треба враховувати, що в умовах інноваційної економіки період оновлення машин, техніки і технології складає 4-5 років, що також потребує оновлення знань персоналу для роботи в нових умовах технологічного устрою.

Л. Городянська трактує поняття «інтеле-

ктуальний капітал» як сукупність ресурсного потенціалу трудових ресурсів, створених завдяки можливостям і здібностям працівників – об'єктів нематеріальних ресурсів, якими може розпоряджатися та управляти підприємство [7, с. 53]. Таке визначення вказує на те, що підприємство може управляти вміннями й здібностями персоналу як основними компонентами інтелектуального капіталу. Для цього потрібно ефективно формувати політику управління розвитком персоналу.

Для встановлення більш точного зв'язку категорій «знання» та «інтелектуальний капітал» доцільно встановити структуру останньої категорії, до якої належать різні компоненти. Визначено, що немає єдиної думки щодо складу цих компонентів. У результаті дослідження виявлено, що найбільш розповсюдженим підходом є визначення людського, організаційного та споживчого капіталів у структурі інтелектуального.

При цьому всі автори одноголосно вказують на існування компонентів людського капіталу в структурі інтелектуального. До людського капіталу відносять запас знань та здібності людини, запас здоров'я та мотивації, креативність та культуру, мобільність. Найбільшого значення в структурі людського капіталу мають знання. Саме вони формують кваліфікацію, компетентність, досвід персоналу. Інші компоненти дозволяють раціональне використання цих знань. Наприклад, відповідний стан здоров'я обумовлює бажання й можливості людини працювати та використовувати свій запас знань, збільшення періоду активної трудової діяльності, розвиток професійних здібностей, зацікавленість у результатах.

Визначено, що структурний (організаційний) капітал представлений корпоративними знаннями, до яких належать об'єкти інтелектуальної власності, інформаційні ресурси задокументовані технології, методики, процеси. Іншим сегментом структурного капіталу виступає працездатна система організації підприємства, у якій втілені систематизовані знання, у рамках функціонування якої здійснюється управління та взаємодія ресурсів підприємства для задоволення цілей її створення.

Клієнтський (споживчий) капітал проявляється у відношеннях підприємства з ринком, клієнтами та споживачами продукції. До цього капіталу відносять товарні знаки та знаки обслуговування. Це свідчить, що цей капітал містить знання підприємства про фактори зовнішнього середовища. Саме ці знання про мікро-

оточення дають можливість підприємству планувати діяльність та розробляти ефективні стратегії щодо визначення поведінки в конкурентній боротьбі, орієнтирів взаємодії з поставальниками та споживачами.

Таким чином, кожен компонент-капітал інтелектуального капіталу містить в собі ті чи

інші види знань, які корисні для підприємства. Це три основних видів знань: знання персоналу, які містяться в людському капіталі, корпоративні знання, які містяться в структурному капіталі, та знання про фактори зовнішнього середовища, що належать до клієнтського капіталу (рис. 1).

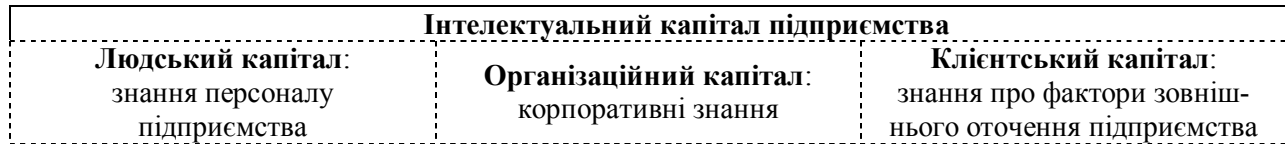


Рис. 1. Структура інтелектуального капіталу з урахуванням знань, які в ньому містяться

Людський, організаційний, клієнтський капітали слід розглядати як компоненти інтелектуального капіталу, що постійно взаємодіють одна з одною. При цьому можливий прояв синергетичного ефекту як підсилювального, так і послаблювального характеру. Довгострокові, міцні відносини з клієнтами зміцнюють імідж підприємства та дозволяють розширити клієнтську базу. Внутрішня структура підприємства сприяє трансферту теоретичних знань персоналу в кінцевий продукт, зміцнюючи тим самим клієнтський капітал. Останній впливає на отримання прибутку, що, в свою чергу, призводить до інвестування в людський та організаційний капітали.

С. Вовканич та Л. Семів [6, с. 19] вважають, якщо «людський капітал – підсистема інтелектуального, то треба визнати, що частина людського соціуму взагалі не володіє інтелектом, і його треба залишати поза увагою будь-якої системи освіти, підвищення кваліфікації, нагромадження передового досвіду тощо». З чим не можна погодитися, тому що людський капітал є субстанцією формування інтелектуального капіталу. Саме знання, навички, та досвід персоналу, його бажання працювати дозволяють на підприємстві розвивати організаційний та клієнтський капітали. На підприємстві необхідно створювати такі умови, які б сприяли бажанню персоналу отримати додаткові знання, використовувати їх на користь підприємству.

Тому треба констатувати, що найбільше значення в структурі інтелектуального капіталу має людський капітал, тому що він є основою його функціонування на підприємстві та бізнесу в цілому. Саме людина організовує, здійснює діяльність підприємства, виробляє продукт, формує мережі зв'язків, імідж, конкурентні переваги, вступаючи у взаємодію з іншими людьми. У постіндустріальному суспільстві такі атрибути людського капіталу, як знання, компетенції, стають ключовими ресурсами компанії. Але за відсутності структурного та споживчого капіталу ефективно функціонування та розвиток підприємства неможливі. Саме тісна, чітко налагоджена взаємодія всіх трьох компонентів інтелектуального капіталу є основою успішної діяльності підприємства.

Таким чином, неефективне функціонування одного з елементів інтелектуального капіталу призведе до погіршення стану двох інших. Так саморозвиток та відтворення складових інтелектуального капіталу повинні відбуватися одночасно. Тому, якщо HR-менеджер на кожному з етапів управління персоналом виконує завдання стосовно людського капіталу, він враховує наявність організаційного та клієнтського капіталів. Так, при плануванні персоналу, HR-менеджер повинен передбачити склад технічного та програмного забезпечення, специфіку корпоративної культури та організаційну структуру підприємства, тобто проаналізувати організаційний капітал, за допомогою якого персонал буде здійснювати свою діяльність та формувати відносини з клієнтами (клієнтський капітал).

Автором запропоновано категорію «інтелектуальний капітал» визначити як сукупність знань, вмінь та навичок персоналу, що містяться в людському капіталі, корпоративних знань, які є складовою структурного капіталу, та знань про фактори зовнішнього середовища, що належать до клієнтського капіталу, яка забезпечує підприємству високу ефективність виробничої діяльності та створює умови для подальшого стабільного розвитку при вірному та своєчасному визначенні конкурентних переваг на ринку.

Знання і людський капітал. Людський капітал є узагальнюючою категорією в теорії управління знаннями. Існує багато визначень

категорії «людський капітал», але вони мають спільні характеристики, які розкривають її зміст. Цій категорії притаманні характеристики капіталу. При цьому економічні словники трактують значення поняття «капітал» як «створені людиною ресурси, що використовуються для виробництва товарів і послуг, які приносять дохід» [24, с. 313] та «у широкому значенні – це все, що здатне приносити дохід, або ресурси, створені людьми для виробництва товарів і послуг. У більш вузькому значенні – це вкладене в діло, працююче джерело доходу у вигляді засобів виробництва [29, с. 146]. Тобто людський капітал, взагалі, та знання, зокрема, відповідають загальній характеристиці капіталу – це ресурси, які приносять дохід.

У результаті дослідження наукових літературних джерел встановлено, що людський капітал складається з багатьох елементів, а знання є невід'ємною його частиною. На основі знань людини, які отримані на протязі життя, формується людський капітал. Так, С. Фішер, В. Дорнбуш, К. Шмалензи [33], Л. Туроу [43, с. 15], Т. Шульц [41], Е. Долан і Д. Ліндсей [12, с. 256], Ф. Махлуп [21] указують на те, що людський капітал це природжені, виробничі, фізичні та розумові здібності людини, її знання та талант. Акцентується також увага на тому, що ці здібності та знання придбані в результаті освіти та формального навчання [12, с. 256]; навчання на робочому місці [41]; практичного досвіду [12, с. 256]. У роботах А. Добриніна [11], С. Дятлова [13], Р. Капелюшнікова [16], І. Швець та С. Позднякової [35, с. 56] запас знань та здібності людини також визначаються як основні компоненти людського капіталу, але додаються ще інші – запас здоров'я та мотивації, креативність та культура, мобільність. Найбільшого значення в його структурі мають знання. Саме вони формують кваліфікацію, компетентність, досвід персоналу. Інші компоненти дозволяють раціональне використання цих знань. Наприклад, відповідний стан здоров'я обумовлює бажання й можливості людини працювати та використовувати свій запас знань, збільшення періоду активної трудової діяльності, розвиток професійних здібностей, зацікавленість у результатах. У відповідності зі змістовними та процесуальними теоріями мотивація людини визначається її потребами та моделлю поведінки при певних зусиллях для досягнення поставленої мети. При цьому на підприємстві можна використовувати знання й навчання в якості нагороди й мотивуючого фа-

ктора. Це можливо за рахунок надання можливості додаткового навчання та участі в тренінгах тими співробітниками, які домоглися найкращих результатів у роботі, і чий успіх отримали визнання колег по службі. Для того, щоб мотивувати працівників до продовження навчання й свого розвитку на підприємстві, необхідно зробити додаткові знання перевагою. Це покращить стан людського капіталу за рахунок росту рівня знань і практичних навичок людей, що буде сприяти розвитку підприємства.

За визначенням О.А. Грішнкової, категорія «людський капітал» є складним структурно-системним об'єктом соціально-економічного дослідження, що характеризує сукупність сформованих і розвинутих внаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають в їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють росту продуктивності праці й завдяки цьому впливають на зростання доходів свого власника та національного доходу [9, с. 34]. Це визначення вказує на можливість отримання доходів від використання знань людського капіталу на рівні індивіда та держави. Таким чином, категорія «людський капітал» представляє продуктивні здібності людини, до яких належать знання, та, з іншого боку, враховує необхідність інвестиційного процесу для отримання цих знань. Але «стратегія розвитку економіки має бути заснована на знаннях і не повинна обмежуватися лише інвестиціями в людський капітал з метою підвищення рівня освіти. Її слід спрямувати на забезпечення відкритого доступу до інновацій і знань та їх поширення й передбачати залучення інвестицій у ті процеси, які є рушійними важелями підвищення здатності акумулювати та використовувати знання з метою трансформації нематеріальних активів у матеріальні здобутки» [32, с. 17]. Тому отримання та розвиток знань не завжди є результатом інвестування, а формування людського капіталу відбувається на основі інвестиційних процесів. Отримання знань повинно пропагуватися в усіх навчальних закладах для молоді, на підприємствах для персоналу. І якщо інвестиційні ресурси є обмеженими, то необхідно створювати умови для саморозвитку людей, підвищення мотивації щодо отримання знань.

А.А. Чухно вказує на те, що «людський капітал як економічна категорія, знаменує собою новий етап у розвитку людини і його праці, коли в одній особі поєднуються і власник

знань, як основного виробничого ресурсу, так і власник умінь їх використовувати в процесі виробництва» [34, с.12]. Тобто людина є носієм знань, які можливо використовувати на виробництві, і сама вирішує доцільність їх використання у виробничих завданнях. Але існування поняття «людський капітал» вказує на те, що для ефективного процесу отримання знань необхідно мати певний запас здоров'я, природні та фізичні здібності, мати зацікавленість у їх придбанні, діяти та жити в умовах, які сприяють розповсюдженню знань, доступність до грошових коштів, щоб інвестувати їх у саморозвиток. Активізація процесів придбання знань можлива при пропагуванні нової ідеології в суспільстві, насамперед, для молоді, яка б свідчила, що отримання знань – це модно й актуально. Потрібно підвищувати престиж у сфері науки та навчання. Культивування такого образу життя повинно відбуватися в усіх навчальних закладах та на підприємствах.

Треба враховувати, що запас знань постійно змінюється в людини під впливом її розвитку, старіння та забуття знань, які не використовуються, психологічних особливостей і мотивацій, придбаються нові знання та професіоналізм, змінюються умови життєдіяльності та коло спілкування тощо. Це фактори, які змінюють якість людського капіталу за рахунок компоненту «знання».

Людський капітал містить різні види знань, які орієнтовані на виконання професійних обов'язків. Андре Горц вказує на існування окремих категорій «людський капітал» та «капітал знань». Він визначив, що при використанні людського капіталу користуються попитом знання, які «засновані на досвіді, на кмітливості, здатності до орієнтації, самоорганізації й знаходженні спільної мови, інакше кажучи на форми живого знання, що здобуваються в повсякденному спілкуванні, що належать до повсякденної культури» [8]. Отже, у теперішній час ціниться поведінка та мотивація робітника, а не витрачений робочий час. *Знання як капітал* розглядаються як форму, яку можливо відділити від свого матеріального та людського носія. При цьому може зростати суспільна корисність та зменшуватися товарна вартість знання як капіталу, якщо воно стає доступним для інших. Таким чином, знання, які містяться в людському капіталі, повинні відповідати вимогам роботодавців. Їм властиві ознаки неявного, некодифікованого знання, яке важко передати іншим людям. До знань як капіталу належать явні та ті, які можна кодифікувати та

розповсюджувати з метою отримання прибутку. Наприклад, викладачі одного і того ж предмету будуть володіти однаковими знаннями з запропонованого підручника, але викладачі студентам будуть неоднаково. Кожен викладач буде використовувати допоміжні знання, свій досвід, вміння пояснити, з можливостями прикладів, що вплинуть на рівень знань людського капіталу.

На думку Т.Є. Степанової [31, с. 70], до людського капіталу слід включати ті знання, які визначають творчу сторону діяльності суб'єктів, мають у кінцевому рахунку суспільну корисність, прикладне значення й дозволяють суб'єкту отримувати відповідний дохід.

При цьому виявлено негативні тенденції впливу знань на людський капітал – «інформаційні шуми» ведуть до появи незатребуваних, «мертвих» знань; поряд із потребами в міждисциплінарних знаннях посилюється необхідність у вузькопрофесійних знаннях, що веде до однобічності в розвитку індивіда, з'являється більш утилітарний, прагматичний підхід в оцінці знань, і вибір робиться на користь тих, які здатні принести йому дохід, незважаючи на негативні наслідки для людського капіталу в цілому (створення нових видів зброї і т. п.); накопичення досвіду, що є джерелом помилок і неправильних типів поведінки; здатність до генерації нових знань, обумовлена, насамперед, свідомістю індивіда і тільки коригує економічними факторами, у тому числі рівнем освіти [31, с. 81].

О.В. Корицький вважає, що «людський капітал охоплює точні й мовчазні знання, які індивідууми дійсно використовують, у той час як знання взагалі є більш широким поняттям, що охоплює інформацію та рутину, які в принципі доступні для індивідуумів. У такому аналізі можна ефективно використовувати введення Карлом Поппером поділ знань на об'єктивні й суб'єктивні. Об'єктивні знання, це те, що записано і чекає свого використання, у той час, як суб'єктивні знання (людський капітал) позначають запас знань, який реально впливає на суб'єктивний процес прийняття рішень. У цьому сенсі, тільки об'єктивні знання можуть безперервно накопичуватися в часі, у той час як людський капітал сприяє виборчому засвоєнню знань кожним новим поколінням індивідуумів» [19, с. 317]. Таким чином, знання в людському капіталі використовуються вибірково, що буде потрібним у визначеній виробничій ситуації, а знання в цілому можна накопичувати необмежено, якщо дозволять ро-

зумові й фізичні можливості людини. Отже, необхідно втручатися в процес отримання знань людиною, тому що вони можуть бути використані при необхідності людським капіталом на підприємствах, що розширить можливості робітника при вирішенні виробничих завдань.

Знання та інноваційний капітал. Існує багато визначень категорії «інноваційний капітал», але вони мають загальні характеристики, які розкривають її зміст. Цій категорії притаманні також характеристики капіталу. Таким чином, інноваційний капітал, в цілому, і знання, зокрема, відповідають загальній характеристиці капіталу – це ресурси, які приносять дохід.

Інноваційний капітал характеризує нові ідеї та розробки, технології, які суттєво відрізняються новизною. Але такі ідеї і розробки не можуть бути створені без відповідної бази знань. Він формується на знаннях персоналу. Однак не всі люди в силу різних обставин (вікових, психологічних, соціальних) здатні до підвищеного динамізму. Тільки 6% людей є за складом характеру підприємцями, тобто людьми, які ініціюють та організують реалізацію нововведень [1, с. 108]. Тобто не всі працівники схильні до інновацій, креативного мислення, удосконалення процесів, внесенню ідей щодо змін. Але на підприємствах треба активізувати процеси розробок нововведень, використовуючи знання та досвід персоналу.

Досвід українських підприємств свідчить про те, що не тільки люди, які є творчими і діяльністю яких спрямована на інноваційні розробки, здатні до створення ідей. Створювати нові ідеї можуть всі працівники підприємств. В основі нових ідей знаходяться професійні знання, досвід людини, креативність, усвідомлення того, що це потрібно і вітається на підприємстві. При цьому, досвід компанії Toyota підтверджує, що «культура на робочому місці лежить в основі прагнення до досконалості і безупинному поліпшенню. Ключовим моментом культури є те, що люди повинні бути відкриті ідеям з будь-яких частин організації. Іноді виробничники будуть сперечатися з розробниками, щоб спростити конструкцію для полегшення процесу виготовлення, складання або забезпечення більш високої якості» [23].

Засновник теорії постіндустріального суспільства Даніел Белл встановив, що «суспільство, в економіці якого пріоритет перейшов від переважного виробництва товарів до виробництва послуг, проведення досліджень, організа-

ції системи освіти і підвищення якості життя; в якому клас технічних фахівців став основною професійною групою і, що найважливіше, у якому впровадження нововведень ... у все більшій мірі стало залежати від досягнень теоретичного знання» [38]. Стає очевидним, що для того, щоб на підприємстві процес нововведень був постійним, необхідно забезпечити безперервний процес розвитку персоналу, відкритого доступу до отримання знань, оскільки в основі інновацій знаходяться знання.

У колективній монографії [22, с. 225-227] наведено систематизацію підходів до поняття інноваційний капітал. При цьому визначено, що існують різні підходи до трактування цієї категорії. По-перше, її визначають як сукупність факторів, до складу яких входять знання, здібності людини і освіти. На думку Е. Брукінга, інноваційний капітал являє собою капітал, який породжено людськими знаннями, що володіє організація, фірма, держава [5]. Дане визначення вказує на структуру інноваційного капіталу, яка включає знання, але не уточнюються можливості людського капіталу – здатність формування ідей. Існування будь-якого з видів капіталів, досліджуються на рівнях людини, підприємства, регіону і держави. Ж. Поплавська пояснює зміст інноваційного капіталу як інноваційні ресурси, які представлені творчими людьми, комп'ютерними інтелектуалами та продуктами їх праці і здатні створювати нову вартість [26]. Робиться акцент на тому, що інноваційний капітал формується за рахунок творчих здібностей людини. Марк Мак Елрой вказує на те, що інноваційний капітал виникає при спільній діяльності індивідів, яка призводить до «розвитку та утвердження нового знання» [40]. Це орієнтує на ефективну творчу роботу в команді, коли один новатор не завжди може впоратися з поставленими завданнями створення нових ідей і проєктів. Формування інноваційного капіталу орієнтовано на стратегічну перспективу, яка сприяє отриманню прибутку в довгостроковій перспективі.

По-друге, інноваційний капітал розглядається як результат дії. Представники цього підходу вказують на здатність підприємства здійснювати інновації, покращувати і розвивати невикористаний потенціал і створювати довгострокове багатство [30]. По-третє, інноваційний капітал розглядається як елемент інтелектуального капіталу і ототожнюється з інтелектуальною власністю підприємства [36]. При такому підході передбачається, що всі іннова-

ційні розробки та ідеї повинні бути оформлені в законодавчому порядку при присвоєнні прав власності. Тільки тоді капітал буде інноваційним, коли будуть узаконені права власності. Але всі розробки, які використовуються в діяльності підприємства, мають права інтелектуальної власності. При цьому інтелектуальну власність відносять до структурного елементу інтелектуального капіталу.

Таким чином, встановлено, що основою інтелектуального капіталу є знання персоналу та підприємства, але не всі, а тільки ті, що є «корисними» для підприємства. Це інтелектуальні здібності та практичні навички персоналу, професійна компетентність, використання яких у виробничому та управлінському процесі сприяє росту ринкової вартості, забезпечує конкурентні переваги, створенню нововведень. При цьому підприємство має можливість визначати такі знання та управляти ними. Саме висококваліфікований персонал підприємства може представляти конкурентні переваги, а знання персоналу забезпечують розробку нових стратегій та орієнтирів щодо зміни цих переваг.

Встановлено, що в структурі інтелектуального капіталу промислових підприємств є три складові: людський, організаційний, споживчий капітали. Знання, якими володіє людський капітал, можуть бути обмеженими, тому що персонал при звільненні вже не використовує їх у цілях підприємства. Також персонал при небажанні передати, поділитися потрібними знаннями з колегами та передати свій досвід обмежує можливості використання знань людини. Тому важливим завданням для менеджерів по управлінню персоналом на промисловому підприємстві на основі створення програм мотивації та розвитку корпоративної культури є створення таких умов, які сприяли поширенню знань та бажанню в персоналу їх отримати. До організаційного капіталу відносяться патенти, ліцензії, ноу-хау, програми, товарні знаки, промислові зразки, технічне й програмне забезпечення, організаційна структура, корпоративна культура тощо. Це знання, що залишаються усередині підприємства незалежно від персоналу. Споживчий капітал включає зв'язки з економічними контрагентами (постачальниками, споживачами, посередниками, кредитно-фінансовими установами, органами влади та ін.), інформацію про економічних контрагентів, історію відносин з ними, торговельну марку. Таким чином, категорії інтелектуальний та людський капітал мають за-

гальний компонент «знання».

Визначено, що до структури людського капіталу належать запас знань та здібності людини, досвід та навички, запас здоров'я та мотивації, мобільність. Найбільшого значення в його структурі мають знання. Саме вони формують кваліфікацію, компетентність, досвід персоналу. Інші компоненти дозволяють раціональне використання цих знань. На основі знань людини, що отримані на протязі життя, формується людський капітал.

Встановлено, що для ефективного процесу отримання знань необхідно мати певний запас здоров'я, природні та фізичні здібності, мати зацікавленість у їх придбанні, діяти та жити в умовах, які сприяють розповсюдженню знань, доступність до грошових коштів, щоб інвестувати їх у саморозвиток.

Досліджено, що знання в людському капіталі використовуються вибірково, що буде потрібним у визначеній виробничій ситуації, а знання в цілому можна накопичувати необмежено, якщо дозволять розумові й фізичні можливості людини. Отже необхідно втручатися в процес отримання знань людиною, тому що вони можуть бути використані при необхідності людським капіталом на підприємствах, що розширить можливості робітника при вирішенні виробничих завдань.

Впровадження нововведень залежить від досягнень теоретичного знання, тому на підприємстві необхідно забезпечити безперервний процес розвитку персоналу, відкритий доступу до отримання знань. В основі нових ідей знаходяться професійні знання, досвід людини, креативність, усвідомлення того, що це потрібно і вітається на підприємстві.

Встановлено, що інноваційний капітал характеризує нові ідеї та розробки, технології які суттєво відрізняються новизною. Визначено, що існують різні підходи до трактування цієї категорії. Інноваційний капітал розглядають з використанням трьох підходів: як сукупність факторів, до складу яких входять знання, здібності людини та освіта; як результат дії здійснювати інновації, покращувати і розвивати невикористаний потенціал і створювати довгострокове багатство; як елемент інтелектуального капіталу і ототожнюється з інтелектуальною власністю підприємства.

Подальші дослідження мають бути спрямовані на визначення єдності та відмінності категорій «управління знаннями» та «економіка знань» та можливості впровадження цих процесів в українській економіці.

Література

1. Авдеева Л.И. Менеджмент организаций: теория и практика / Л.И. Авдеева и др. – Донецк: ДонНУ, 2002. – 235 с.
2. Амосов О.Ю. Управление синтезированным капиталом: инновационный аспект / О.Ю. Амосов, Н.Л. Гавкалова // Бизнес-информ. – 2010. – №10. – С. 111-113.
3. Багриновский К.А. Наукоемкий сектор экономики России: состояние и особенности-развития / К.А. Багриновский, М.А. Бендиков, И.Э. Фролов, Е.Ю. Хрусталева. – М.: ЦЭМИ РАН, 2001. – 120 с.
4. Бендиков М.А. Интеллектуальный капитал развивающейся фирмы: проблемы идентификации и измерения / М.А. Бендиков, Е.В. Джамай // Менеджмент в России и за рубежом. – 2001. – № 4. – С. 3-24.
5. Брукинг Е. Интеллектуальный капитал / Е. Брукинг. – СПб.: Питер. – 2001. – 288 с.
6. Вовканич С. Людський та інтелектуальний капітал в економіці знань / С. Вовканич, Л. Семів // Вісник НАН України. – 2008. – № 3. – С. 13-23.
7. Городянська Л.В. Відтворювальні економічні ресурси: теорія та методологія обліку і аналізу: монографія / Л.В. Городянська. – К.: КНЕУ, 2013. – 259 с.
8. Горц Андрэ Знание, стоимость и капитал. К критике экономики знаний [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://intelros.ru/pdf/logos_4/gorc.pdf.
9. Грішнова О. Економічна природа і значення категорії людський капітал / О. Грішнова, Л. Тартична // Україна: аспекти праці. – №7. – 2003. – С. 33-37.
10. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2000. – 255 с.
11. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренкова. – СПб.: Наука, 1999. – 246 с.
12. Долан Э. Дж. Микроэкономика / Э.Дж. Долан, Д.Е. Линдсей. – СПб., 1994. – 446 с.
13. Дятлов С.А. Теория человеческого капитала / С.А. Дятлов. – СПб.: СПбУЭФ, 1999. – 243 с.
14. Иноземцев В.Л. За пределами экономического общества / В.Л. Иноземцев. – М.: «Academia» – «Наука», 1998. – 640с.
15. Иноземцев В.В. В поисках разумной стратегии / В. Иноземцев // Мировая экономика и международные отношения. – 2006. – № 7. – С. 124-128.
16. Капелюшников Р.И. Теория человеческого капитала / Р.И. Капелюшников // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.libertarium.ru/10624.
17. Кендюхов О.В. Ефективне управління інтелектуальним капіталом: Монографія / О.В. Кендюхов НАН України. Інститут економіки промисловості; ДонУЕП. – Донецьк: ДонУЕП, 2008. – 359 с.
18. Колот А. Соціально-трудоі аспекти забезпечення стійкого розвитку національної економіки / А. Колот, С. Григорович. // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 4. – С. 8-15.
19. Корицкий А.В. Человеческий капитал как фактор экономического роста регионов России: монография / А.В. Корицкий; науч. ред. Т.В. Григорова; Сибирский университет потребительской кооперации. – Новосибирск, 2010. – 368 с.
20. Лосева О.В. Методика оценки состояния и анализа динамики развития человеческого интеллектуального капитала в организации / О.В. Лосева // Известия ПГПУ им. В.Г. Белинского. – 2009. – №16.
21. Махомет Ю.В. Сутнісна характеристика та структура інтелектуального капіталу підприємства / Ю.В. Махомет // Економічний простір: зб. наук. праць. – Дніпропетровськ: ПДАБА, 2009. – № 25. – С. 221-229.
22. Механізм стратегічного управління інноваційним розвитком: монографія / за заг. ред. О.А. Біловодської. – Суми: Університетська книга, 2012. – 432 с.
23. Настоящий секрет Тойоты: подсказка, это не TPS [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // http://www.equipnet.ru/management/articles/articles_1268.html.
24. Новый иллюстрированный энциклопедический словарь / Ред. кол.: В.И. Бородулин, А.П. Горкин, А.А. Гусев и др. – М.: Большая Рос. энцикл., 2000. – 912 с.
25. Пожуев В.И. Интеллектуальный капитал як стратегічний потенціал організації / В.И. Пожуев // Гуманітарний вісник ЗДІА. – №37. – 2009. – С.4-15.
26. Поплавська Ж. Інтелектуальний капітал економіки знань / Ж. Поплавська, В. Поплавський // Вісник НАН України. – 2007. – №2. – С.52-62.
27. Садовський В.А. Інтелектуальний капітал: сутність і основні особливості / В.А. Садовський, Е.А. Стеценко // Вісник нац. тех. ун-ту «Харківський політехнічний інсти-

тут»: 36. наук. праць. Тематичний випуск: Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків: НТУ «ХП». – 2006. – № 13 (1). – С.158-160.

28.Сарай Н.І. Интеллектуальный капитал предприятия как основа його конкурентоспособности / Н.І. Сарай // Инновационная экономика. – № 6. – 2012. – С. 95-98.

29.Современный экономический словарь / Сост. Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 479 с.

30.Солдатова Е.В. Интеллектуальный капитал как стратегический фактор стоимости коммерческого банка [Электронный ресурс] / Е.В. Солдатова // Управление экономическими системами: электронный научный журнал / Кисловодский институт экономики и права. – Киров: ООО «Международный центр научно-исследовательских проектов», 2007. – № 1 (09).

31.Степанова Т.Е. Диалектика знаний и человеческого капитала / Т.Е. Степанова // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2004. – № 12. – С. 68-74.

32.Федулова Л.І. Державна політика розбудови економіки знань: особливості реалізації антикризової стратегії / Л.І. Федулова, Т.М. Корнєєва // Фінанси України. – 2009. – №10. – С. 3-17.

33.Фишер С. Экономическая теория / С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи. – М.: Юнити, 2002.

34.Чухно А.А. Модернизация экономики и экономическая теория / А.А. Чухно // Экономика Украины. – 2012. – №9. – С.4-12.

35.Швец І.Б. Оцінка нагромадження людського капіталу на промислових підприємствах: Монографія / І.Б. Швец, С.В. Позднякова. – Донецьк: ДонНТУ-Норд-Пресс, 2011. – 172 с.

36.Эдвинсон Л. Корпоративная долгота. Навигация в экономике, основанной на знаниях / Л. Эдвинсон; пер. с англ. – М.: Инфра-М, 2005. – 248 с.

37.Albert S. The Impact of Intellectual Capital / S. Albert, K. Bradley / Open University Business School Working Paper. – 1996. – № 15.

38.Bell D. Notes on the Post-Industrial Society / D. Bell // ThePublic Interest. – 1967. – №7.

39.Machlup F. The Economics of Informations and Humen Capital / F. Machlup. – Princeton, 1984. – 665 p.

40.Mark W. McElroy Social Innovation Capital / W. Mark [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ingentaconnect.com>.

41.Shultz T.W. Investment in Human Capital / T.W. Shultz. – N.Y.: The Free Press, 1971. – 134 p.

42.Stewart T.A. Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations / T.A. Stewart. – N.Y.: Currency Doubleday, 1997.

43.Thurow L. Investmentin Human Capital / L. Thurow. – Belmont, 1970. – 149 p.

References

1. Avdeeva, L.I. Menedzhment organizatsiy: teoriya i praktika / L.I. Avdeeva i kollektiv avtorov. – Donetsk: DonNU, 2002. – 235 s.

2. Amosov, O.Yu., Gavkalova, N.L. (2010) Upravlenie sintezirovannym kapitalom: innovatsionnyy aspekt. Biznes-inform. 10.

3. Bagrinovskiy, K.A., Bendikov, M.A., Frolov, I.E., Khrustalev, E.Yu. (2001) Naukoemkiy sektor ekonomiki Rossii: sostoyanie i osobennostirazvitiya. Moskva: Tsentral'nyy ekonomiko-matematicheskiiy institut Rossiyskoy akademii nauk.

4. Bendikov, M.A., Dzhamay, E.V. (2001) Intellektual'nyy kapital razvivayushcheysya firmy: problemy identifikatsii i izmereniya. Menedzhment v Rossii i zarubezhom. 4.

5. Bruking, E. (2001) Intellektual'nyykapital. S.-Peterbugr. «Piter».

6. Vovkanych, S., Semiv, L. (2008) Lyuds'kyy ta intellektual'nyy kapitaly v ekonomitsi znan'. Visnyk NAN Ukrayiny. 3.

7. Horodyans'ka, L.V. (2013) Vidtvoryval'ni ekonomichni resursy: teoriya ta metodolohiya obliku i analizu: monohrafiya. Kyiv: Kyiv's'kyy natsional'nyy ekonomichnyy universytet.

8. Gorts Andre Znanie, stoimost' i kapital. K kritike ekonomiki znaniy [Elektronnyy resurs]. – Rezhim dostupa: http://intelros.ru/pdf/logos_4/gorc.pdf.

9. Grishnova, O. Ekonomichna pryroda i znachennja kategorii' ljuds'kyj kapital / O. Gryshnova, L. Tartychna // Ukraїna: aspektypraci. – №7. – 2003. – S. 33-37.

10.Grishnova, O.A. Ljud's'kyjkapital: formuvannja v systemiosvity i profesijnoi' pidgotovky / O.A. Grishnova. – K.: Znannja, 2000. – 255 s.

11.Dobrynin, A.I. Chelovecheskiy kapital v tranzitivnoy ekonomike: formirovanie, otsenka, effektivnost'is pol'zovaniya / A.I. Dobrynin, S.A. Dyatlov, E.D. Tsyrenkova. – SPb.: Nauka, 1999.

12.Dolan, E.Dzh., Lindsey, D.E. Mikroekonomika. – SPb., 1994. – 446 s.

13.Dyatlov, S.A. Teoriya chelovecheskogo kapitala / S.A. Dyatlov. – SPb.: SPbUEF, 1999.

14.Inozemtsev, V.L. (1998) Zapredelami ekonomicheskogo obshchestva. Moskva. «Academia» – «Nauka».

15. Inozemtsev, V.V. (2006) V poiskakh razumnoy strategii. *Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniya*. 7.
16. Kapelyushnikov, R.I. *Teoriya chelovecheskogo kapitala* / R.I. Kapelyushnikov // [Elektronnyy resurs]. – Rezhim dostupa: www.libertarium.ru/10624.
17. Kendyukhov, O.V. (2008) *Efektivne upravlinnya intelektual'nym kapitalom*. Donetsk: Natsional'na akademiya nauk Ukrayiny. Instytut ekonomiky promyslovosti.
18. Kolot, A. *Social'no-trudovi aspekty zabezpechennja stijkogo rozvytku nacional'noi' ekonomiky* / A. Kolot, S. Grygorovych // *Ukrai'na: aspektypraci*. – 2006. – № 4.
19. Koritskiy, A.V. *Chelovecheskiy kapital kak faktor ekonomicheskogo rosta regionov Rossii: monografiya* / A.V. Koritskiy; nauch. red. T.V. Grigorova; Sibirskiy universitet potrebitel'skoy kooperatsii. – Novosibirsk, 2010. – 368 s.
20. Loseva, O.V. *Metodika otsenki sostoyaniya i analiza dinamiki razvitiya chelovecheskogo intelektual'nogo kapitala v organizatsii* // *Izvestiya PGPU im. V.G. Belinskogo*. – 2009. – №16.
21. Makhomet, Yu., V. (2009) *Sutnisna kharakterystyka ta struktura intelektual'noho kapitalu pidpryyemstva. Ekonomichnyy prostir: zb. nauk. prats'*. Dnipropetrovsk: Prydniprov'ska derzhavna akademiya budivnytstva ta arkhitektury. 25.
22. *Mehanizm strategichnogo upravlinnja innovacijnym rozvytkom: monografija / zazag. red. O.A. Bilovods'koi'*. – Sumy: Universytets'ka knyga, 2012.
23. *Nastojashhyj sekret Tojoti: podskazka, etone TPS* [Elektronnij resurs]. – Rezhym dostupa: // http://www.equipnet.ru/management/articles/articles_1268.html.
24. *Novyy illyustrirovannyj entsiklopedicheskij slovar'* / Red. kol.: V.I. Borodulin, A.P. Gorkin, A.A. Gusev i dr. – M.: Bol'shayaRos. entsikl., 2000. – 912 s.
25. Pozhuyev, V.I. (2009) *Intelektual'nyy kapital yak stratehichnyy potentsial orhanizatsiyi. Humanitarnyy visnyk ZDIA. Zaporiz'ka derzhavna inzhenerna akademiya*. 37.
26. *Poplavs'ka, Zh., Poplavs'kyj, V. Intelektual'nyj kapital ekonomiky znan'* / Zh. Poplavs'ka, V. Poplavs'kyj // *Visnyk NAN Ukrainy*. – 2007. – №2.
27. *Sadovs'kyy, V.A., Stetsenko, E.A. (2006) Yntellektual'niykapital: sushchnost' y osnovnie osobennosti. Visnyknats. tekhn. un-tu «Kharkivs'kyy politekhnichnyy instytut»: Zb. nauk. prats'. Tematychnyy vypusk: Tekhnichnyy prohres i efektyvnist' vyrobnytstva*. Kharkiv: Kharkivs'kyy politekhnichnyy instytut. 13 (1).
28. Saray, N.I. (2012) *Intelektual'nyy kapital pidpryyemstva yak osnova yoho konkurentospromozhnosti. Innovatsiyna ekonomika*. 6.
29. *Sovremennyj ekonomicheskij slovar'* / Sost. B.A. Rayzberg, L.Sh. Lozovskiy, E.B. Starodubtseva. M.: INFRA-M, 2003. – 479 p.
30. *Soldatova, E.V. Intellektual'nyy kapital kak strategicheskij faktor stoimosti kommercheskogo banka [Elektronnyy resurs]* / E.V. Soldatova // *Upravlenie ekonomicheskimi sistemami: elektronnyy nauchnyy zhurnal / Kislovodskiy institut ekonomiki i prava*. – Kirov: OOO «Mezhdunarodnyy tsent rnauchno-issledovatel'skikh proektov», 2007. – № 1 (09).
31. *Stepanova, T.E. Dialektika znaniy i chelovecheskogo kapitala* // *Vestnik Orenburgskogo gosudarstvennogo universiteta*. – 2004. – №12. – S. 68-74.
32. *Fedulova, L.I. Derzhavna polityka rozbudovy ekonomiky znan': osoblyvosti realizacii' antykrizovoi' strategii'* / L.I. Fedulova, T.M. Kornjejeva // *FinansyUkrainy*. – 2009. – №10.
33. *Fisher, S., Dornbush, R., Shmalenzi, R. Ekonomicheskaya teoriya*. – M.: Yuniti, 2002.
34. *Chukhno, A.A. Modernizatsiya ekonomiki i ekonomicheskaya teoriya* // *Ekonomika Ukrainy*. – 2012. – №9.
35. *Shvets', I.B., Pozdnyakova, S.V. (2011) Otsinka nahromadzhennya lyuds'koho kapitalu na promyslovykh pidpryyemstvakh (Monografiya)*. Donetsk: Donetsk National Technical University.
36. *Edvinsson, L. (2005) Korporativnayadolgota. Navigatsiya v ekonomike, osnovannoy na znaniyakh (translatedfrom English)*. Moscow.
37. *Albert, S. The Impact of Intellectual Capital* / S. Albert, K. Bradley // *Open University Business School Working Paper*. – 1996. – № 15.
38. *Bell, D. Notes on the Post-Industrial Society* / D. Bell // *ThePublik Interest*. – 1967. – №7.
39. *Machlup, F. The Economics of Informations and Humen Capital* / F. Machlup. – Princeton, 1984. – 665 p.
40. *Mark, W. McElroy Social Innovation Capital* / Mark W. [Elektronnyy resurs]. – Rejim dostupu: <http://www.ingentaconnect.com>.
41. *Shulltz, T.W. Investment in Human Capital* / T.W. Shulltz. – N.Y.: The Free Press, 1971. – 134 p.
42. *Stewart, T.A. Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations* / T.A. Stewart. – N.Y.: Currency Doubleday, 1997.
43. *Thurow, L. Investmentin Human Capital* / L. Thurow. – Belmont, 1970. – 149 p.

Статья поступила в редакцию 25.03.2014