

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ І СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ

О.В. Попело, кандидат економічних наук.
Чернігівський національний технологічний університет

© Попело, О.В., 2015.

Статтю отримано редакцією 20.03.2015 р.

Вступ. У глобальному світі високорозвинені країни закладають підвалини свого майбутнього процвітання через активне змагання за так званий «мізковий» прошарок фахівців. Інтелектуальний капітал, інформаційно-інтелектуальні технології зумовили поширення інтелектуальної праці, що забезпечило суттєві зрушення у соціально-економічній структурі виробництва в цілому. Ситуація в Україні, виходячи зі світових тенденцій у цій сфері, значно погіршується. Спостерігається стабільний відтік висококваліфікованих фахівців, як правило, зі своїми інноваційними напрацюваннями.

Огляд останніх джерел досліджень і публікацій. Вивченню різнобічних аспектів інтелектуального капіталу присвятили чимало наукових праць такі вітчизняні та зарубіжні вчені: Е. Брукінг, О.Б. Бутнік-Сіверський, В.М. Геєць, Дж. Гелбрейт, Д. Даффі, А.О. Дегтяр, Л. Едвінссон, А.Г. Жарінова, С.М. Ілляшенко, В.Л. Іноземцев, Б.С. Кваснюк, Б.Б. Леоньев, Л. Мелоун, Л.Г. Мельник, В.П. Семиноженко, Т. Стюарт, Е. Тоффлер, А.А. Чухно й інші.

Виділення розв'язаних раніше частин загальної проблеми. На сьогодні більша частина наукових напрацювань доводить необхідність створення та ефективного використання інтелектуального капіталу в процесах інноваційної діяльності, проте питання ефективної взаємодії науки й виробництва знаходиться на рівні дискусій і пошуку шляхів його вирішення.

Метою статті є дослідження теоретичних аспектів формування інтелектуального капіталу та сучасних тенденцій його розвитку.

Основний матеріал і результати. Основою теорії інтелектуального капіталу стала теорія людського капіталу. Разом з тим, на нашу думку, в умовах переходу до інформаційного суспільства, коли з'являються галузі, засновані на унікальних здібностях людей, а масове виробництво висуває вимоги до працівника як до творчої людини, слід зазначити недостатність аналітичного інструментарію теорії людського капіталу. У сучасних умовах теорія людського капіталу виявляється вузькою і не охоплює всіх глобальних змін, що відбуваються з людиною як виробничим чинником.

По-перше, розробки засновників теорії людського капіталу застосовані лише до більшості масових виробничих процесів для диференціації оплати праці за рівнем кваліфікації.

По-друге, людський капітал трактується, по суті, лише з позицій реалізації продуктивних функцій і здібностей, що не відрізняє його від традиційних понять, властивих індустріальному суспільству, – робочої сили і безпосередньо праці.

По-третє, теорія людського капіталу, яка витікає зі стійкості і інерційності системи потреб і переваг, а отже, й мети індивіда, відповідає ступеню розвитку, коли в структурі суспільних потреб переважали матеріальні потреби, котрі змінювалися відносно повільно. У постіндустріальному суспільстві, що вже існує в розвинутих країнах, індивіди прагнуть до самореалізації та розвитку своїх здібностей. Усе частіше спостерігається переважання нематеріальних потреб і мотивів над матеріальними, а дії індивідів не узгоджуються з принципами поведінки економічної людини. У постіндустріальному суспільстві відбувається істотне корегування мети економічної системи.

Друга хвиля науково-технічної революції висунула вимоги до створення нової теорії – «теорії інтелектуального капіталу». Теорії, яка змогла б визначити ефективність виробництва, заснованого на унікальних здібностях людини, врахувати його потреби і мотивації (переважно нематеріальні), реальну ринкову вартість суб'єкта господарювання та, нарешті, визначити

механізми і закони функціонування нового чинника виробництва – інтелектуального капіталу в умовах постіндустріального й інформаційного суспільства.

Останнім часом з'явилися дослідження, присвячені проблемам інтелектуального капіталу. Слід відзначити книгу Томаса Стюарта, американського економіста і публіциста, «Інтелектуальний капітал. Нове джерело багатства корпорації», опубліковану в 1997 році в США та Англії. У 1997 році була опублікована ще одна робота, що належить визнанам у всьому світі піонерам вивчення інтелектуального капіталу Лейфу Едвінссону і Майклу Мелоуну, – «Інтелектуальний капітал. Визначення істинної вартості компанії». Дуже цікавий погляд на зміни, які відбуваються сьогодні в розвинутих країнах, містить дослідження Тайчі Сакаї, японського вченого, «Вартість, створювана знанням, або історія майбутнього» [2]. Книга присвячена глобальним змінам у сучасному суспільстві, характерною ознакою якого, згідно з концепцією автора, є не просто широка розповсюдженість знань, а те, що вони безпосередньо втілюються у більшості створюваних у суспільстві благ, і, таким чином, економіка перетворюється на систему, котра функціонує на основі обміну знань та їх взаємної оцінки.

У багатьох дослідженнях, присвячених постіндустріальному суспільству, проблема інтелектуального капіталу зачіпається побічно, оскільки аналізується лише середовище його функціонування, що стало основою його появи.

У більшості робіт, які стосуються проблеми інтелектуального капіталу, проводяться дослідження на мікрорівні. Це пояснюється тим, що найактуальнішими з погляду практики і недослідженими для економістів є питання визначення, оцінювання, обліку інтелектуального капіталу на фірмі, а також вплив розмірів вкладень в інтелектуальний капітал на прибуток і ефективність виробництва.

Однією з основних проблем, пов'язаних з використанням інтелектуального капіталу, особливо це стосується галузей нової економіки, інформаційного сектора, сфери особистих і ділових послуг, тобто тих галузей, які засновані на використанні знань та унікальних здібностей працівників, є визначення реальної вартості компанії. Проблема полягає в тому, що в реальній вартості активів не відображаються такі нематеріальні активи, як вартість унікальної робочої сили. Інтелектуальний капітал як одне з найважливіших джерел цінності компанії породжене ресурсом, яким компанія не в змозі володіти, – її працівниками. Забезпечуючи високі ринкові показники діяльності, вони по суті не є її активом. За цих обставин за вартість складових інтелектуального капіталу приймається різниця між ринковою та балансовою вартістю компанії. Природно, що в цьому випадку низка чинників невиробничого характеру впливає на процес оцінювання реальної вартості компанії. Крім того, з розвитком інформаційного суспільства зростає і зростатиме розрив між ринковою вартістю фірми й ціною її балансових активів.

Саме тому економісти намагаються знайти адекватний механізм оцінювання інтелектуального капіталу на мікрорівні.

Незважаючи на відсутність єдиної думки про визначення елементів інтелектуального капіталу, більшість дослідників і практиків сходяться на тому, що інтелектуальний капітал є системою певних складових (К.-Е. Свейбі, Л. Едвінссон, М. Мелоун, Е. Брукінг), сукупністю взаємопов'язаних елементів.

Очевидно, що складові інтелектуального капіталу неоднорідні внаслідок неоднорідності самого знання. Незважаючи на те, що всі вони породжені людським інтелектом, одні з них існують у вигляді знань, невіддільних від індивідуумів, які ними володіють а інші утворюють свого роду умови застосування цих знань для підвищення продуктивності праці, конкурентоспроможності фірми й економічного зростання. Ураховуючи той факт, що знання є неоднорідними, елементи інтелектуального капіталу необхідно класифікувати. Звернемося до наявних у літературі визначень структури інтелектуального капіталу. Відзначимо, що переважаючими є мікроекономічні концепції інтелектуального капіталу.

Так, наприкінці 80-х років минулого століття К.-Е. Свейбі розробив розгорнену структуру інтелектуального капіталу, позначивши його як нематеріальні активи (рис. 1) [2]. Перш за все відзначимо, що автор відносить до інтелектуального капіталу три компоненти: індивідуальну компетентність, внутрішню та зовнішню структуру фірми. У той же час, на нашу думку, К.-Е. Свейбі неправомірно ототожнює інтелектуальний капітал з нематеріальними активами, оскільки зміст, що вкладається автором у поняття інтелектуального капіталу, виходить за рамки нематеріальних активів фірми.

Індивідуальна компетентність – це, за визначенням К.-Е. Свейбі, здатність людей діяти в

різних ситуаціях. Вона тотожна людському капіталу і включає вміння, знання, досвід, цінності, соціальні навички. Внутрішня структура фірми складається з внутрішніх змінних фірми, до яких відносять мету, моделі, технології, комп'ютерні й адміністративні системи. Вони створені працівниками фірми і тому є власністю підприємства. До внутрішньої структури відносять також неформальні організації, внутрішні мережі, «культуру» та «дух» фірми. Зовнішня структура фірми об'єднує зв'язки із замовниками та постачальниками, відносини з конкурентами, репутацію фірми та торгові марки.



Рис. 1. Структура інтелектуального капіталу (К.-Е. Свейбі)

Новаторське дослідження К.-Е. Свейбі зумовило подальші спроби систематизації чинників, які створюють інтелектуальний капітал. Зокрема, практично всі дослідники сприйняли схему К.-Е. Свейбі, що включає разом з людським капіталом також внутрішні та зовнішні інтелектуальні ресурси (чинники) фірми (Л. Едвінссон, М. Мелоун, Е. Брукінг, Е. Мотта й інші).

Ще одним прикладом класифікації може слугувати структура інтелектуального капіталу, запропонована Е. Брукінгом та Е. Мотта. Як послідовник К.-Е. Свейбі, Е. Брукінг ототожнює інтелектуальний капітал з нематеріальними активами: «Інтелектуальний капітал ... – це термін для позначення нематеріальних активів...». У той же час автор визнає суперечність концепції інтелектуального капіталу з бухгалтерськими методами, які традиційно використовуються відносно розрахунків нематеріальних активів [2]. До інтелектуального капіталу фірми дослідники відносять ринкові активи, активи інтелектуальної власності та інфраструктури, гуманітарні активи (рис. 2).



Рис. 2. Структура інтелектуального капіталу (Е. Брукінг, Е. Мотта)

Активи ринку – це нематеріальні активи компанії, що визначають її положення на ринку (торгова марка, назва, дистрибутивні канали, різного роду сприятливі для компанії угоди і контракти). Активи інтелектуальної власності визначаються як інтелектуальна власність, що належить компанії і захищається законом (торгова і сервісна марки, патенти, авторські права). Активи інфраструктури є інтелектуальними активами, які сприяють функціонуванню компанії (філософія управління, корпоративна культура, процеси управління, бізнес-процеси й ін.). Гуманітарні, або людські, активи – це використовувані компанією знання та вміння, які належать службовцям і партнерам фірми.

У більш систематизованому вигляді схема інтелектуального капіталу дана Л. Едвінссоном та М. Мелоуном. В інтелектуальному капіталі вони чітко розмежовують дві головні складові частини: людський капітал (human capital) і структурний капітал (structural capital), визначаючи їх зміст (рис. 3).



Рис. 3. Структура інтелектуального капіталу (Л. Едвінссон, М. Мелоун)

Перший елемент утілений у працівниках компанії або їх колективах у вигляді знань, досвіду, навичок, конкурентних властивостей, здібностей до нововведень персоналу, а також у корпоративній культурі, філософії фірми, її внутрішніх цінностях. Людський капітал, за Л. Едвінссоном, це «сукупність знань, практичних навичок і творчих здібностей службовців компанії, прикладена до виконання поточних задач. Інші його складові – моральні цінності компанії, культура праці й загальний підхід до справи» [2]. Людський капітал – це сукупна величина інвестицій у навчання, здібності співробітника. Підкреслюючи роль виробничого досвіду працівників, інші автори відзначають, що інтелектуальний капітал компанії складають знання її співробітників, накопичені ними при розробленні продуктів і наданні послуг.

Українські вчені В. Куценко та Г. Євтушенко визначають людський капітал як сукупність знань, здібностей і кваліфікації, як здатність кваліфікованої робочої сили створювати прибуток у вигляді частини заробітної плати та прибутку підприємств.

У цілому поділяємо точку зору О. Грішнєвої щодо розрізнення поняття «людський капітал» за трьома рівнями [2]:

✓ *на особистісному рівні людський капітал* – це знання, навички, інші продуктивні характеристики, які людина здобула шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду (з використанням при цьому своїх природних здібностей) і завдяки яким вона може надавати цінні виробничі послуги іншим людям. На цьому рівні людський капітал можна порівняти з іншими видами особистої власності (майно, гроші, цінні папери), що приносить доходи, і ми називаємо його особистим, або приватним людським капіталом;

✓ *на мікроекономічному рівні людський капітал* являє собою сукупну кваліфікацію та продуктивні здібності всіх працівників підприємства, а також здобутки підприємства у справі ефективної організації праці (включно з її мотивацією) й розвитку персоналу. На цьому рівні людський капітал асоціюється нею з виробничим та комерційним капіталом підприємства, бо прибуток отримується від ефективного використання всіх видів капіталу;

✓ *на макроекономічному рівні людський капітал* включає накопичені вкладення країни в такі характеристики населення, як рівень освіти, професійної підготовки та компетентності, здоров'я, моральність тощо, є суттєвою частиною національного багатства країни, і ми називаємо його національним людським капіталом. Цей рівень включає в себе всю суму людського капіталу всіх підприємств та всіх громадян держави (за винятком повторного рахунку), так само, як і національне багатство включає багатство всіх громадян і юридичних осіб.

Разом з тим звертаємо увагу, що на мікрорівні людський капітал не може асоціюватися з виробничим та комерційним, бо частина складових з них належить до виробничого й клієнтського капіталу, які у свою чергу є елементами інтелектуального капіталу.

На нашу думку, слід розглядати людський капітал і на мезорівні, який включає в себе суму людського капіталу всіх підприємств, організацій, вищих навчальних закладів та всіх громадян держави певного регіону.

У науковому середовищі поки що не сформовано єдину думку про внутрішній склад людського капіталу. Щодо цього є дві основні позиції. Згідно з першою, яка базується на класичній політекономії, капіталом є не лише знання і здібності людини, а й вона сама як фізична істота. Ми приєднуємося до іншої позиції, згідно з якою людина як жива істота не є капіталом, оскільки на ринку продається не вона сама, а лише послуги її праці.

Концепції людського та інтелектуального капіталу тісно пов'язані. Людський капітал – один з компонентів більш загального поняття інтелектуального капіталу. Інтелектуальний капітал, як більш широка з двох концепцій, включає сукупні знання, якими володіє організація в особі своїх співробітників, а також у вигляді методологій, патентів та взаємозв'язків. Вона об'єднує людський і структурний капітал, ураховує можливість майбутніх доходів фірми з точки зору внеску людини, його здатності постійно створювати і породжувати ще більшу вартість. Людський капітал виступає компонентом цієї концепції.

Ототожнення інтелектуального капіталу з людським є неправомірним, оскільки форми інтелектуального капіталу виходять за рамки знань, які лише належать працівникам як елемент їх робочої сили.

Водночас людський капітал також не повністю входить до складу інтелектуального капіталу, котрий інтегрує знання. Згідно з існуючою думкою, за своєю структурою людський капітал об'єднує капітал освіти, капітал здоров'я і капітал культури.

До деякої міри співзвучним названій класифікації є розподіл людського капіталу на три компоненти: життєвий, соціальний і духовний. Життєвий капітал – це природжена складова, той капітал, який людина отримує від народження. Соціальний капітал людина одержує протягом життя, зокрема, за рахунок соціальних витрат держави (освіта, охорона здоров'я, соціальні виплати і т.п.). Духовний капітал отримується людиною через її внутрішнє життя шляхом самовдосконалення.

Другий компонент інтелектуального капіталу включає патенти, ліцензії, торгові марки, організаційні структури, бази даних, керівництва, комп'ютерні програми, списки споживачів, електронні мережі та інші об'єктивні чинники, що забезпечують продуктивну працю працівників. Структурним капіталом є знання, «упредметнені» в політичному і процедурному керівництві, угодах із споживачами. Вони мають певний ступінь об'єктивізації, є відчужуваними та відтворюваними. Структурний капітал, на думку Л. Едвінссона, це та частина фірми, яка залишається, коли службовці йдуть додому. Цей капітал забезпечує середовище, котре заохочує людський капітал створювати, а потім конвертувати в капітал (капіталізувати) знання. «Підприємства виступають як сховища «виробничої пам'яті», яка концентрується і в людських ресурсах, для яких ця пам'ять має форму знань, навиків, правил поведінки і т.п., і в матеріальних, де знаходить вираз у конструкціях, у технології» [2].

Тобто **структурний капітал** – це досвід та майстерність колективу, фірми в цілому, втілені у виробничих процесах і системах, в організації, стратегії й тактиці діяльності. На думку Б.М. Генкіна, структурний капітал – це система організації знань, що включає структуру управління, інформаційну систему, процедури накопичення, обробки та використання знань [2].

Структурний капітал у свою чергу включає капітал споживачів (клієнтів) і організаційний капітал. Капітал споживачів складається з бази споживачів, характеру зв'язків з ними та їх потенціалу. Значення категорії капіталу споживачів особливо важливе для таких підприємств, де основою діяльності є портфель господарських угод з клієнтами, які визначають масштаби, структуру та динаміку їх діяльності: фінансові і страхові компанії, консалтингові, юридичні, комп'ютерні, дослідницькі, інформаційні, технологічні фірми. Організаційний капітал – це систематизована й зібрана воедино, формалізована компетентність компанії і системи, які дозволяють реалізувати здібність компанії до інвестицій, підсилюючи її творчу ефективність, а також організаційні можливості створення продукту, вартості, капіталу.

Отже, знання, котрі має у своєму розпорядженні організація, з погляду форм їх втілення включають такі:

✓ знання, які зливаються з працівником та які не можна повною мірою зафіксувати і відчужити;

✓ знання, котрі набувають можливості самостійного існування, відокремлені від працівника та котрі можна фіксувати, відчужувати й відтворювати.

Очевидно, ця відмінність за формою втілення знань і була покладена в основу класифікації інтелектуального капіталу на людський та структурний.

Як результат інтелектуальної діяльності, знання у момент їх вироблення є унікальними й знаходяться в мозку людини у вигляді ідей, гіпотез, планів і т.д. Але використання знань як інтелектуального капіталу у відтворювальному процесі полягає перш за все в можливості доступу до них. Знання працівника як людський капітал специфічні, індивідуальні, не завжди піддаються фіксації, в результаті доступ до них і захист їх утруднені.

Підтримуючи загальноприйнятий підхід, вважаємо, що головною складовою

інтелектуального капіталу є **людський капітал** – сукупність знань, навичок, умінь, творчих здібностей. Ця група знань, які мають у своєму розпорядженні працівники, може бути продемонстрована, але її важко виділити. Передача таких знань може здійснюватися шляхом демонстрації або навчання на робочому місці. Такі знання важко захистити. Одного разу передавши їх, власник не зможе контролювати використання цих знань.

Людські ресурси (людський чинник) – найбільш активна і динамічна компонента інтелектуальних можливостей виробництва, є основою всіх складових інтелектуального капіталу. Людський капітал є інтелектуальною (продуктивною) силою, яка створює і реалізовує інновації виробничого та організаційного характеру. У сучасних умовах неймовірно зростає роль високоосвіченої людської особистості, здатної не тільки сприймати раніше накопичене наукове знання, але й узагальнювати, аналізувати, створювати нові знання у вигляді передових технологій, послуг, продуктів.

Перевага наукової фірми полягає у перетворенні, трансформації активів людського капіталу, знань, інновацій, здійснених людиною, в технологічний і матеріальний капітал, яким фірма може володіти, розпоряджатися та який може використовувати. Таким чином, людський капітал займає центральне місце в структурі капіталу, будучи його активним, провідним елементом (рис. 4).



Рис. 4. Взаємодія людського капіталу з іншими елементами капіталу

Друга група знань може бути зафіксована, закодована, записана, передана і розділена, набуваючи форму інституційного (фіксованого) капіталу, їй можна забезпечити правову охорону за допомогою авторського права, патентів, ноу-хау. До форм інституційного капіталу можна віднести: модель, алгоритм, програмний продукт, проект, промисловий зразок, бази даних. Без правового захисту ці знання легко копіюються. Необхідно відзначити, що йдеться не про знання взагалі, а про прикладне знання, яке якраз і може бути капіталізоване. Інституційний (фіксований) капітал за характером економічного руху ближче за все стоїть до матеріального капіталу.

Інтелектуальні ресурси, стаючи об'єктами інтелектуальної власності, вимагають правової охорони. Згідно із законодавством можна використовувати патентне право, авторське право, засекречення. Кожний вид охорони дозволяє здійснити різні стратегії бізнесу, заснованого на отриманні виняткових прав.

Основна відмінність між цими складовими частинами інтелектуального капіталу полягає в тому, що людський капітал, будучи в повному розумінні невідчутним чинником, є невідокремлюваним та невідчужуваним у фізичному значенні від тих, кому він належить, і не може бути скопійований або відтворений в жодній іншій організації. Людський капітал не може бути власністю компанії. Факт, який обумовлює фундаментальну особливість людського капіталу, полягає в тому, що люди можуть бути найняті, але не придбані у власність.

На відміну від людського капіталу, інституційний може бути власністю компанії, а, отже й об'єктом купівлі-продажу. Фіксований капітал у цілому (або його окремі елементи), може бути скопійований, відтворений чи відчужений на користь іншої фірми або навіть окремої особи. Інституційний (фіксований) капітал на протигагу людському може бути рівноцінно замінений іншими активами, наприклад під час акціонування, і при обміні отримати еквівалентний обмін.

Другий елемент інтелектуального капіталу, може бути кваліфікований як **технологічний капітал**. «Технологія» – це одна з форм знання». До нематеріальних форм капіталу Дж. Кендрік відносить також накопичені наукові знання, які відображаються у новій технології [2]. Пропонований термін акцентує увагу на технологічному прогресі й технологічних знаннях як формі капітального ресурсу виробництва, при цьому технологічні знання спираються на певний базовий рівень (рис. 5).



Рис. 5. Структура інтелектуального капіталу за змістом відображених у ньому знань

Змістовний бік цієї форми капіталу складає технологія. Ураховуючи широке трактування технології, до неї слід відносити способи і прийоми виробництва товарів і послуг, способи організації виробництва, праці й управління. Тому технологічний капітал включає методології та методики виробництва товарів, програмне забезпечення, бази даних, організаційні структури й механізми, що забезпечують продуктивність працівників і функціонування компанії.

Технологічний капітал об'єднує ряд елементів: технології процесів виробництва, організації, збуту, виробничих і соціальних відносин. Орієнтація фірми на успіх вимагає розроблення системи культурно-етичних цінностей, формування організаційної культури сучасної корпорації, яка об'єднує всіх працівників компанії в єдине ціле. Культурні цінності формують капітал культури. Цей компонент включає історію бізнесу фірми, систему цінностей, культуру і філософію компанії, культуру праці і взаємостосунків персоналу, норми поведінки, традиції фірми.

Третьою компонентою інтелектуального капіталу є соціальний капітал, який взагалі важко асоціювати з якими-небудь витратами й суб'єктами власності. За аналогією з фізичним і людським капіталом, втіленим у знаряддях праці та працівниках фірми, соціальний капітал сприяє підвищенню продуктивності.

У загальному плані під **соціальним капіталом** розуміють внесок соціальної організації суспільства у виробництво й економічне зростання. Соціальний капітал пов'язаний тим, що кожний економічний суб'єкт (індивід, фірма, держава) в той або інший спосіб включений, інтегрований у систему соціально-економічних відносин. Це капітал спілкування, співпраці, взаємодії, взаємної довіри та взаємодопомоги, сформованого у просторі міжособових економічних і соціальних відносин. Тому соціальний капітал правомірно розглядати як частину капіталу відносин, оскільки він включає сформовані відносини організаційно-економічного і соціально-економічного характеру: форми розподілу праці й управління виробництвом, характер і форми привласнення ресурсів та результатів виробництва.

Накопичений соціальний капітал України складають форми співпраці, колективізму, соборності. На жаль, останнім часом він схильний до ризику руйнування. Прикладом негативного соціального капіталу є корупція, криміналізація економіки, зловживання винятковим положенням та ін. Лобізм і корупція є відповідно легальним та нелегальним інструментами, які відкривають можливість окремим господарським суб'єктам отримання додаткового прибутку (соціальної ренти) за рахунок створення локального інституційного середовища.

Соціальний капітал характеризується такими рисами.

По-перше, соціальний капітал – це завжди продукт організованої взаємодії суспільних суб'єктів. По-друге, соціальний капітал як елемент функціонування соціально організованої суспільної системи не може перебувати у приватній власності, тобто є суспільним благом, він має суспільну, а не індивідуальну природу.

Соціальний капітал не є власністю окремої фірми, проте входить до структури активів фірми та використовується кожним підприємством у міру можливостей. Тому правомірно поставити питання про зв'язок соціального капіталу з інтелектуальним капіталом.

Вартість соціального капіталу можна виміряти через зниження транзакційних витрат, що досягається у результаті створення локального інституційного середовища. Інший підхід до оцінювання соціального капіталу господарюючого суб'єкта ґрунтується на вартості альтернативних витрат інших виробничих чинників, що забезпечують рівні результати господарського функціонування при альтернативному варіанті використання економічних ресурсів. Соціальний капітал у цьому значенні може в певних межах замінюватись іншими чинниками виробництва і його вартісна оцінка буде пов'язана з вартістю необхідних витрат альтернативних чинників, що забезпечують досягнення того ж економічного результату.

Цей підхід відкриває можливість порівняльного оцінювання варіантів підвищення ефективності господарської діяльності й вибору стратегії підвищення ефективності

функціонування господарюючого суб'єкта, включаючи нарощування його соціального капіталу або підвищення ефективності інших виробничих ресурсів.

Четвертою складовою інтелектуального капіталу запропоновано включити клієнтський (К.-Е. Свейбі, Л. Едвінссон, Е. Брукінг). Категорія клієнтського капіталу охоплює не лише сукупність замовників та покупців фірми, але й зусилля її персоналу щодо розвитку відносин з покупцями і замовниками. Під ним також розуміють клієнтську базу підприємства: портфель договорів зі споживачами продукції та послуг. Сама ця база є своєрідним продуктом діяльності фірми. Фірми докладають значних зусиль, щоб завоювати і зберегти своїх клієнтів.

Наведена класифікація складових частин інтелектуального капіталу (рис. 6) носить умовний та відкритий характер. Достатньо складним видається проведення чіткої межі між загальнонауковим і технологічним, культурним і соціальним капіталом.



Рис. 6. Загальна структура інтелектуального капіталу

На нашу думку, складовою частиною інтелектуального капіталу є і креативний капітал, який являє собою здатність працівника генерувати та втілювати на практиці креативні управлінські рішення. При цьому він має безпосереднє відношення до людського капіталу.

Слід допустити також, що запропонований перелік складових частин інтелектуального капіталу не є вичерпним. Він може бути розширений як за рахунок включення нових елементів (наприклад, деякі дослідники говорять про організаційний капітал – Л. Едвінссон, М. Мелоун), так і за рахунок подрібнення наявних складових (наприклад, виділення у складі соціального капіталу політичного, етичного, медіа-капіталу та інших компонентів).

У суспільстві, яке діє в режимі реального часу, здатність працювати на випередження виключно важлива. Необхідне постійне вдосконалення як революційного, так і еволюційного характеру. Відповісти на цей виклик часу здатні не просто інтелектуально розвинені особи, а ті, хто здатний свій інтелект, що є їх внутрішньою особистою власністю, перетворювати у дослідження та розробки, котрі матимуть соціально значущий економічний і соціальний інтелектуально-креативний результат.

Чисельність кадрів, зайнятих у сфері досліджень та розробок вважається важливим ресурсним показником. У 2013 році продовжувалася тенденція до скорочення загальної чисельності працівників організацій, які виконували наукові та науково-технічні роботи. З 2005 року кількість працівників організацій, що здійснюють науково-технічну діяльність, скоротилася на 27,8%, у т.ч. дослідників – на 23% (рис. 7).

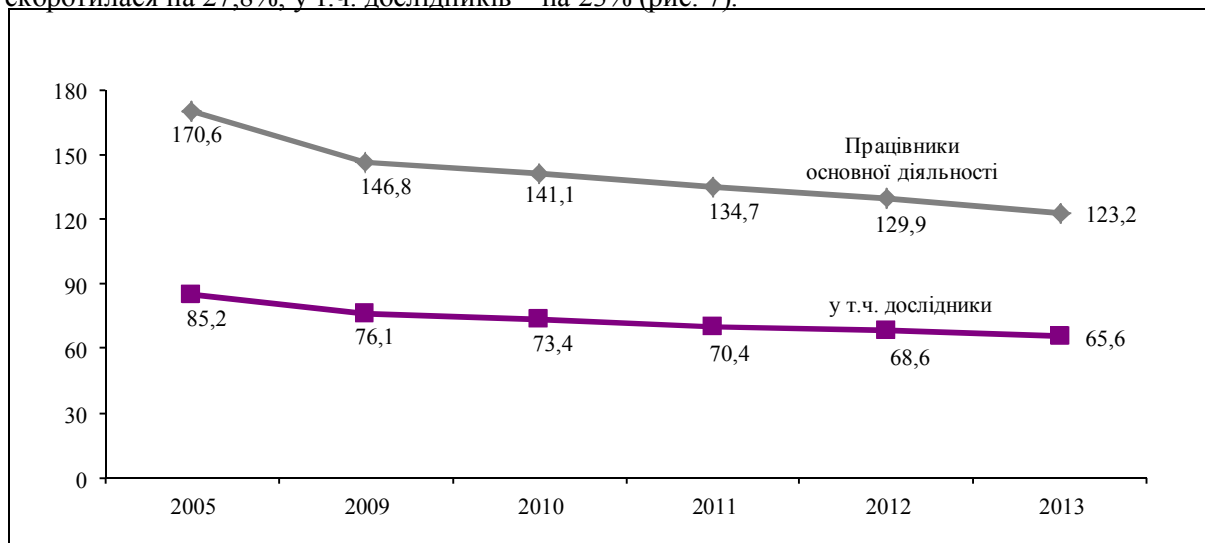


Рис. 7. Динаміка чисельності працівників організацій, що здійснювали наукову і науково-технічну діяльність, тис. осіб

Чисельність фахівців з науковими ступенями докторів і кандидатів наук (у т. ч. жінок) практично не змінюється (рис. 8), що свідчить про тенденцію до збереження інтелектуальної складової наукових кадрів.

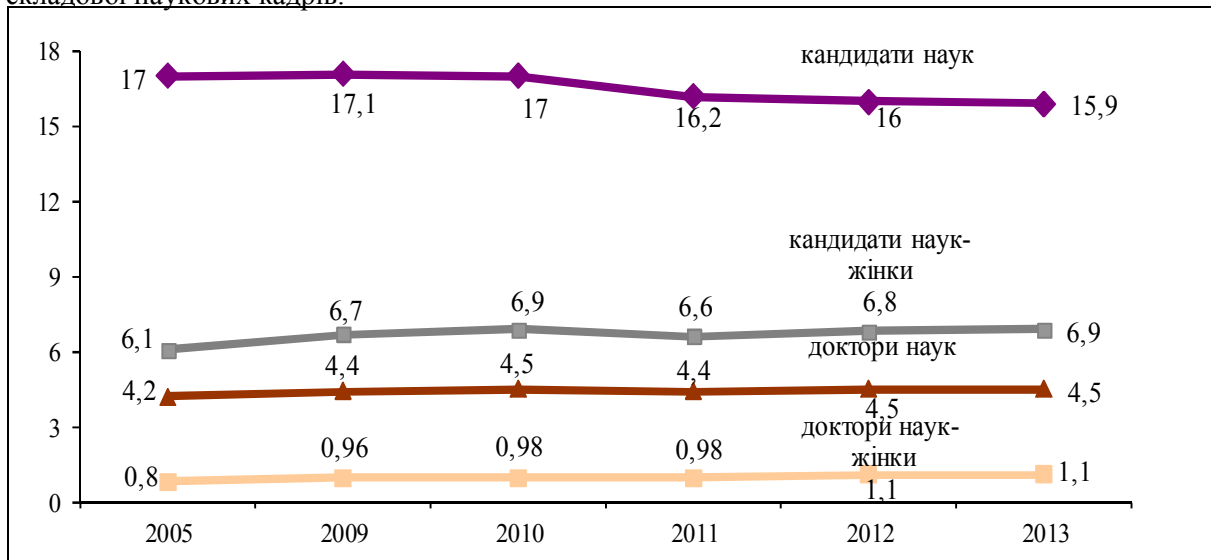


Рис. 8. Динаміка чисельності фахівців з науковими ступенями, тис. осіб

Залишається практично незмінною структура кадрового забезпечення за категоріями персоналу (понад 50 % – дослідники, близько 10% – техніки, понад 18% – допоміжний персонал) (табл. 1).

Таблиця 1

Розподіл працівників наукових організацій за категоріями

Категорії персоналу	2012р.		2013р.	
	Осіб	відсоток до загальної кількості	Осіб	відсоток до загальної кількості
Працівники основної діяльності, у тому числі:	129945	100	123219	100
дослідники, з них:	68599	52,8	65641	53,3
доктори наук	4485	6,5	4528	6,9
кандидати наук	15866	23,1	15833	24,1
техніки	13433	10,3	12212	9,9
допоміжний персонал	23866	18,4	22649	18,4
інші	24047	18,5	22717	18,4

Найбільша кількість виконавців наукових досліджень і розробок припадає на галузі технічних (49,5 % від загальної кількості виконавців) і природничих наук (36,2 %) (рис. 9).

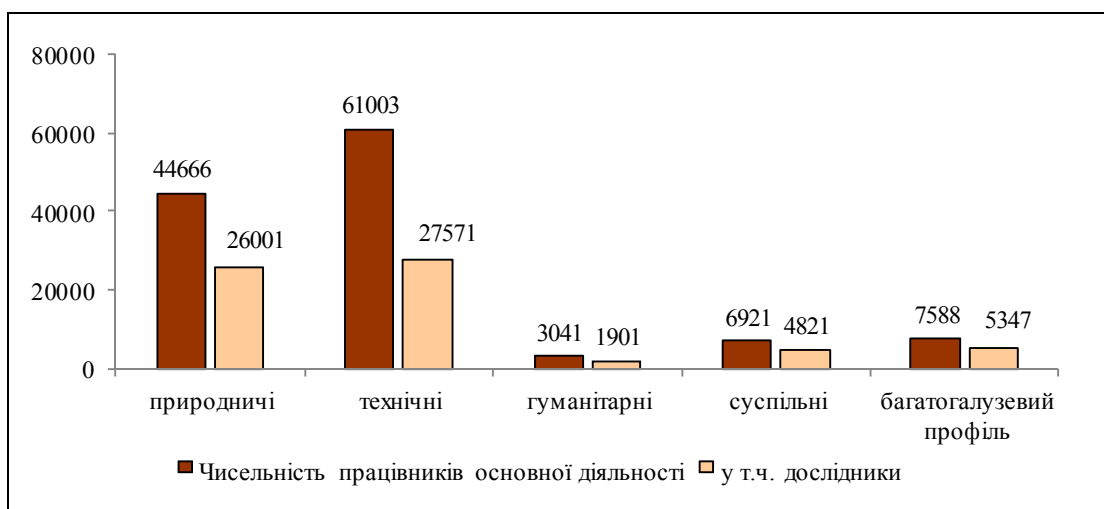


Рис. 9. Розподіл працівників основної діяльності організацій, що здійснювали наукову і науково-технічну діяльність, за галузями наук у 2013 р., осіб

Переважна більшість дослідників із науковими ступенями працює в галузі природничих наук: докторів наук – 62,1% (37,6% з них – у сфері фізико-математичних наук), кандидатів наук – 54,8% (табл. 2).

Таблиця 2

Розподіл працівників основної діяльності з науковими ступенями за галузями наук у 2013 р.

Галузь науки	Доктори наук		Кандидати наук	
	Чисельність	Відсоток	Чисельність	Відсоток
Природничі науки	2814	62,1	8721	54,8
Технічні науки	758	16,7	3200	20,1
Гуманітарні науки	158	3,5	623	3,9
Суспільні науки	523	11,5	1673	10,5
Багатогалузевий профіль	280	6,2	1702	10,7
Усього	4533	100,0	15919	100,0

Як і в попередні роки, переважна більшість спеціалістів із науковими ступенями працює в організаціях державного сектора економіки (понад 85% загальної чисельності докторів і 76% кандидатів наук). В організаціях підприємницького сектора працюють майже 5% докторів та 9% кандидатів наук від загальної кількості фахівців з науковими ступенями; у секторі вищої освіти – 10 і 15% відповідно.

Складною залишається ситуація щодо вікової структури науковців: найбільш чисельними серед українських дослідників є вікові групи від 60 і більше років (26,5% від загальної кількості дослідників) та від 50 до 59 років (понад 22%) (рис.10).

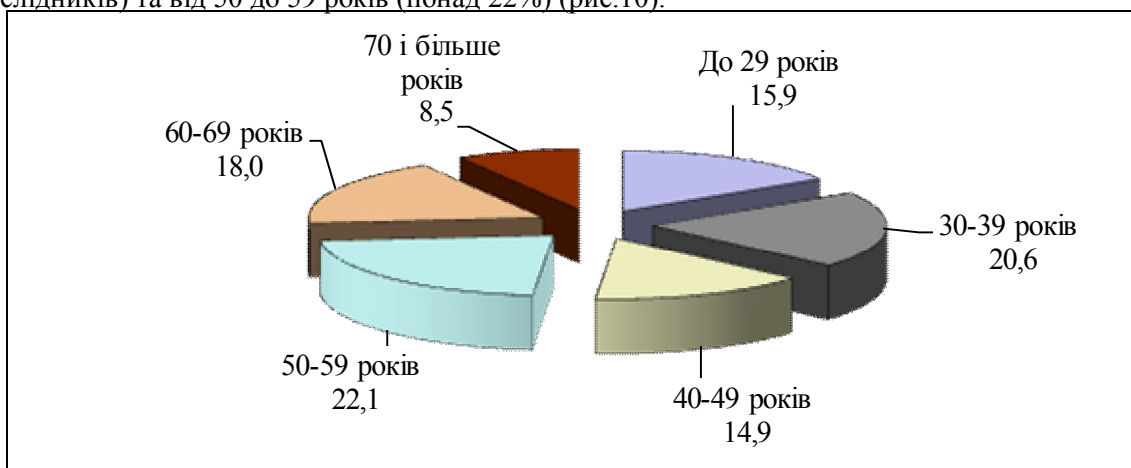


Рис. 10. Розподіл дослідників за віковими групами у 2013 р., %

Однак у 2013 році порівняно з 2009 роком відбулося зниження питомої ваги вікової групи від 50 до 59 років (на 3,2 в.п.) та зростання питомої ваги вікової групи 30 – 39 років (на 3,4 в.п.) (рис. 11).

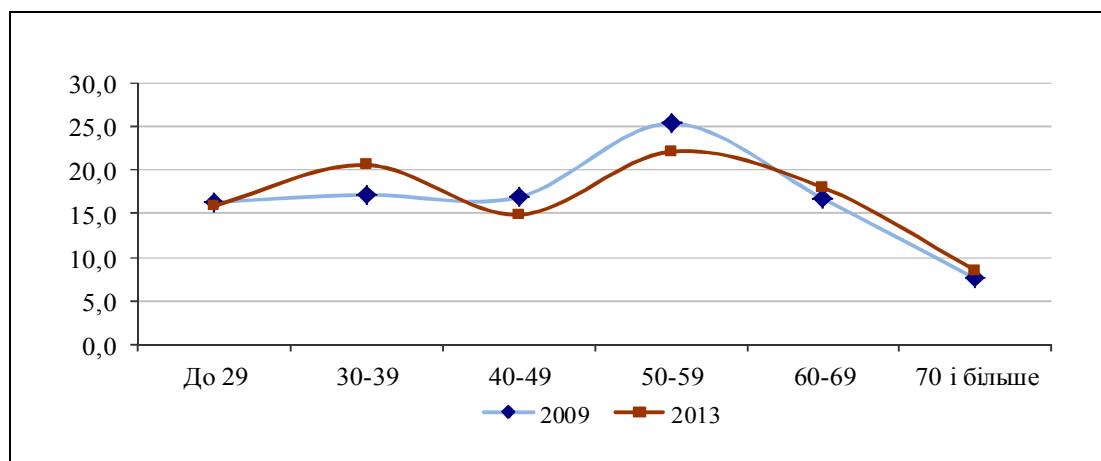


Рис. 11. Вікова структура дослідницького потенціалу України, %

У 2013 році близько 46% дослідників становили жінки. Найбільша частка жінок припадає на державний сектор (у вікових групах до 60 років вона становить понад 50%) (табл. 3).

За галузями наук найбільша частка жінок припадає на гуманітарні науки (70,3% від загальної кількості дослідників) та суспільні науки (60,7%), при цьому найбільш чисельною є вікова група 30 – 39 років (72,7 і 66,6 % відповідно) (табл. 4).

Таблиця 3

Розподіл дослідників за віком і секторами діяльності у 2013 р., осіб

Показник	Усього	До 29-ти	30 –39	40 –49	50 –59	60 –69	70 і більше
Усього,	65641	10461	13519	9772	14523	11802	5564
<i>у т.ч. жінки, %</i>	45,8	44,3	49,2	55,4	50,3	39,4	25,3
Державний сектор	35603	4578	7493	5609	7693	6537	3693
<i>у т.ч. жінки, %</i>	49,2	51,7	54,4	59,3	51,7	41,4	28,7
Підприємницький сектор	23102	4575	4419	3032	5497	4108	1471
<i>у т.ч. жінки, %</i>	40,3	35,7	39,9	49,1	48,8	36,3	16,7
Сектор вищої освіти	6936	1308	1607	1131	1333	1157	400
<i>у т.ч. жінки, %</i>	47,0	49,1	50,8	53,0	48,8	39,3	25,3

Таблиця 4

Розподіл дослідників за віком і галузями наук, осіб

Показник	Усього	До 29-ти	30 –39	40 –49	50 – 59	60 –69	70 і більше
Усього	65641	10461	13519	9772	14523	11802	5564
<i>у т.ч. жінки, %</i>	45,8	44,3	49,2	55,4	50,3	39,4	25,3
Природничі науки	26001	3530	5624	4130	5639	4563	2515
<i>у т.ч. жінки, %</i>	49,9	51,3	53,4	61,2	51,6	42,8	30,7
Технічні науки	27571	5124	5051	3430	6302	5319	2345
<i>у т.ч. жінки, %</i>	37,2	34,8	37,4	44,3	45,8	33,4	16,8
Гуманітарні науки	1901	230	421	431	434	276	109
<i>у т.ч. жінки, %</i>	70,3	71,3	72,7	69,8	72,1	67,8	59,6
Суспільні науки	4821	672	1223	961	1007	667	291
<i>у т.ч. жінки, %</i>	60,7	63,7	66,6	63,4	62,1	51,7	35,4
Багатогалузевий профіль	5347	905	1200	820	1141	977	304
<i>у т.ч. жінки, %</i>	48,4	49,8	53,3	55,5	51,1	39,5	23,7

За даними Державної служби статистики України у 2013 році кількість організацій, які здійснювали наукову та науково-технічну діяльність, порівняно з 2012 роком зменшилася на 5,4% і становила 1143 організації.

Розподіл організацій за секторами науки показує, що найбільша кількість установ належить до організацій галузевого сектора (579 установ) та наукових установ академічного сектора (318 установ) (рис. 12).

Розподіл організацій, які здійснювали наукову та науково-технічну діяльність, за секторами діяльності свідчить, що, як і в попередні роки, найбільша частка таких організацій (44,4%) належить до підприємницького сектора (рис. 13).

Тенденція до щорічного зниження кількості організацій, які здійснюють науково-технічну діяльність (рис.14), характеризується збереженням незмінної структури їх розподілу за галузями наук: найбільші частки припадають на технічні (42,3%) і природничі науки (34,0%), найменші – на суспільні (12,6%) і гуманітарні науки (3,9%) (рис.15).

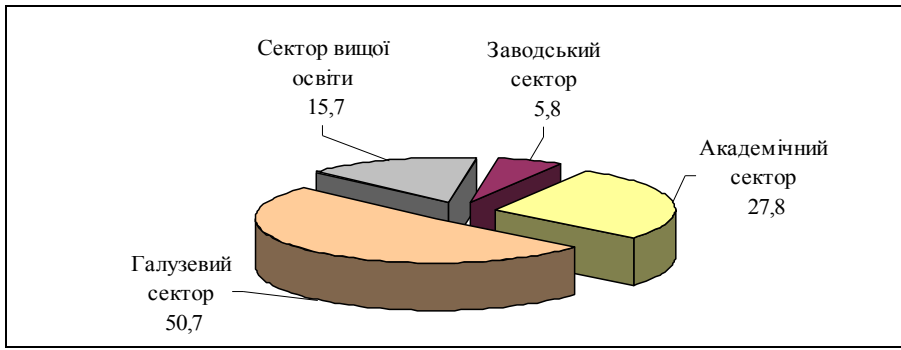


Рис. 12. Розподіл організацій за секторами науки у 2013 р., %

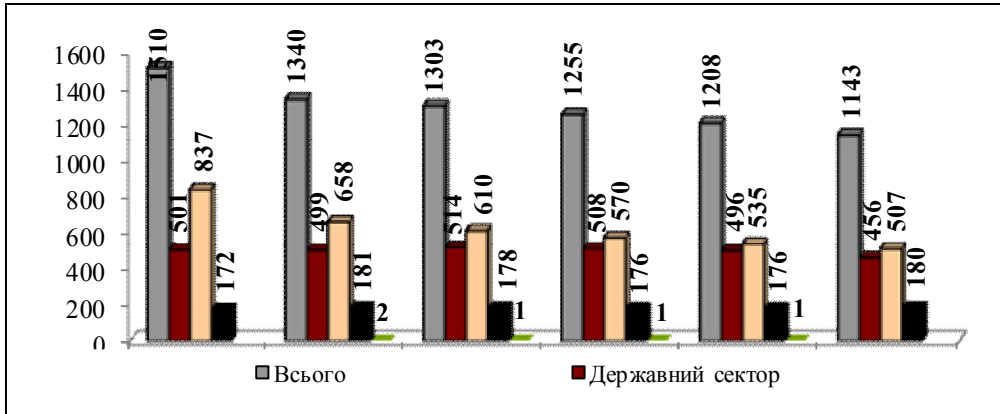


Рис. 13. Динаміка кількості організацій, що здійснювали наукову і науково-технічну діяльність за секторами діяльності, од.

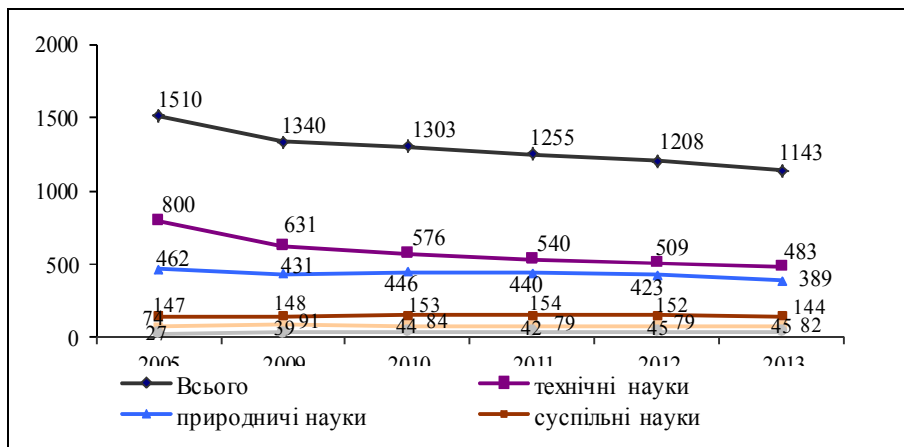


Рис. 14. Динаміка кількості організацій, що здійснювали наукову і науково-технічну діяльність, за галузями наук, од.

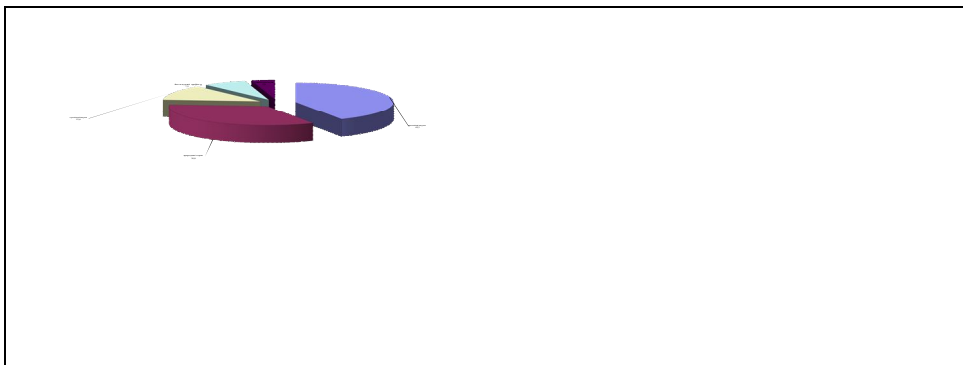


Рис. 15. Розподіл організацій за галузями наук у 2013 р., %

В умовах сучасної ринкової економіки інтелектуальний капітал набуває дедалі більшого значення та найближчим часом стане вирішальним критерієм оцінювання компаній і установ, оскільки тільки за його допомогою можна відобразити динаміку організаційної стійкості та процесу створення цінностей; оцінити сучасне виробництво, яке змінюється настільки швидко, що говорити про його реальну вартість можна лише з огляду на талант його працівників, їх відданість справі та якість знарядь праці, які вони використовують.

Висновки Масштабність і складність глобалізаційних процесів зумовили прагнення України до становлення економіки знань як нового способу виробництва, що визначається прогресом науки й техніки, розвитком високих технологій та наукомістких виробництв, потребує ефективного використання інтелектуального потенціалу. Останній є сукупністю інтелектуальних ресурсів, що втілюють наукові здобутки суспільства, людським креативом з притаманними йому освітніми та кваліфікаційними характеристиками, раціональне використання яких у поєднанні з іншими економічними ресурсами забезпечує досягнення нової якості економічного розвитку, що ґрунтується на знаннях.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Бутко М.П., Інтелектуальний капітал як чинник модернізації регіонального економічного простору : монографія / М.П. Бутко, О.В. Попело; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. М.П. Бутка. – Ніжин: ТОВ «Аспект-Поліграф», 2014. – 372 с.
2. Стратегічні виклики XXI століття суспільству та економіці України: в 3 т. / за ред. акад. НАН України В.М. Гейця, акад. НАН України В.П. Семиноженка, чл.-кор. НАН України Б.Є. Кваснюка. – К.: Фенікс, 2007. – Т.1. – С. 194 – 209.
3. Чухно А.А. Інституціонально-інформаційна економіка: підручник / А.А. Чухно, П.М. Леоненко, П.І. Юхименко / за ред. НАН України А.А. Чухна. – К.: Знання, 2010. – 687 с.
4. – Офіційний сайт Державного агентства з питань електронного урядування України [Електронний ресурс].– Режим доступу: www.dknii.gov.ua
5. – Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс].– Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua

УДК:005.336.4

О.В. Попело, кандидат економічних наук. Чернігівський національний технологічний університет. **Інтелектуальний капітал: теоретичний аспект і сучасні тенденції розвитку в Україні.** Досліджено сутність поняття «інтелектуальний капітал», розглянуто структуру інтелектуального капіталу з урахуванням різних точок зору вчених щодо визначення його елементів. Наведено сутнісні характеристики понять «людський капітал», «структурний капітал», «технологічний капітал», «соціальний капітал». Проаналізовано сучасний стан і тенденції розвитку інтелектуального потенціалу України.

Ключові слова: інтелектуальний капітал, людський капітал, структурний капітал, технологічний капітал, соціальний капітал, інтелектуальний ресурс, інтелектуальний потенціал.

УДК:005.336.4

О.В. Попело, кандидат экономических наук. Черниговский национальный технологический университет. **Интеллектуальный капитал: теоретический аспект и современные тенденции развития в Украине.** Исследована сущность понятия «интеллектуальный капитал», рассмотрена структура интеллектуального капитала с учетом различных точек зрения ученых относительно определения его элементов. Приведены сущностные характеристики понятий «человеческий капитал», «структурный капитал», «технологический капитал», «социальный капитал». Проанализировано современное состояние и тенденции развития интеллектуального потенциала Украины.

Ключевые слова: интеллектуальный капитал, человеческий капитал, структурный капитал, технологический капитал, социальный капитал, интеллектуальный ресурс, интеллектуальный потенциал.

UDC:005.336.4

O.V. Popelo, PhD, Chernihiv National Technological University, Chernihiv, Ukraine. **Intellectual capital: theoretical aspects and current trends in Ukraine.** The article is considering the essence of the "intellectual capital" concept. The intellectual capital structure has been considered with account of different scientists' views to identify its elements. The essential characteristics of the "human capital", "structural capital", "technology capital", "social capital" concepts have been presented. The current state and trends of intellectual potential in Ukraine have been analyzed.

Keywords: intellectual capital, human capital, structural capital, technology capital, social capital, intellectual resources, intellectual potential.