

реальності, в якій зараз проходить буквально “вирощування” поняття гендеру.

#### Список використаних джерел

1. Потебня А.А. Мысль и язык / Потебня А.А. – М. : Лабиринт, 2007. – 192 с. – (Психолінгвістика).
2. Маковский М.М. Сравнительный словарь мифологической символики в индоевропейских языках: Образ мира и миры образов / М.М. Маковский. – М. : ВЛАДОС, 1996. – 416 с.
3. Большой толковый социологический словарь / под ред. О.М. Панченко; [пер. с англ. Т.Резник]. – М. : Вече, АСТ, 1999. – 544 с.
4. Гидденс Э. Социология / Э.Гидденс; [пер. с англ. К.Попов]. – М. : Эдиториал УРСС, 1999. – 704.
5. Беруни А. Индия / А.Беруни; [пер. с арабск. А.Халидова, Ю.Завадовский]. – М. : Ладомир, 1995. – 727 с.
6. Исаченко О.К. Деловая женщина России как социокультурное явление : дис. ... кандидата социол. наук : 22.00.06 / Олеся Константиновна Исаченко. – Ставрополь, 2005. – 175 с.
7. Малышев В. Анатомия зла / Владимир Малышев. – Донецк : Юрпресс, 2001. – 434 с.
8. Суковатая В.А. Бизнес-леди: мифы и реальность / В.А. Суковатая // Социс. – 2002. – № 11. – С. 69–77.
9. Аристов В. Советская “матриархика” и современные гендерные образы / В.Аристов // Женщина и визуальные знаки / Под ред. А.Альчук. – М. : Идея-Пресс, 2000. – С. 3–16.
10. Гадасина А.Д. Плоды запретов / Гадасина А.Д. – М. : Просвещение, 1991. – 80 с.
11. Тартаковская И.Н. “Ну, вот, мораль поменялась...”: медийный гендерный дискурс глазами читателей / И.Н. Тартаковская // Социс. – 2003. – № 2. – С. 87–96.
12. Астафьев Я.У. Экономика любви: формирование гендерных стереотипов / Я.У. Астафьев // Социс. – 2002. – № 11. – С. 127–134.
13. Попова Л.А. Жінки українського політикуму / Л.А. Попова // Збірник матеріалів Міжнародної наукової конференції [“Людина – світ – культура”], (Київ, 20–21 квітня 2004 р.) / Київський національний університет імені Т.Г. Шевченка. – К. : Центр навчальної літератури, 2004. – С. 858–860.
14. Сегодня. Ежедневная украинская газета. – 2004. – № 112 (1756). – С. 10.

#### References

1. Potebnya A.A. Mysl' i yazyk / A.A. Potebnya. – M. : Labirint, 2007. – 192 s. – (Psycholinguistics).
2. Makovskiy M.M. Sravnitelnyy slovar mifologicheskoy symboliki v indoevropskikh yazykakh: Obraz mira i miroy obrazov / M.M. Makovskiy. – M. : VLADOS, 1996. – 416 s.
3. Bolshoy tolkoviy sociologicheskyy slovar / Pod red. O.M. Panchenko; [per. s angl. T.Reznik]. – M. : Veche, AST, 1999. – 544 s.
4. Giddens A. Sociologiya / A.Giddens; [per. s angl. K.Popov]. – M. : Editorial URSS, 1999. – 704 s.
5. Beruni A. Indiya / A.Beruni; [per. s arabsk. A.Halidova, U.Zavadovskiy]. – M. : Ladomir, 1995. – 727 s.
6. Isachenko O.K. Delovaya zhzhenshina Rossiya kak sociokulturnoye yavleniye : dis. ... kandidata sociol. nauk : 22.00.06 / Olesya Konstantinovna Isachenko. – Stavropol, 2005. – 175 s.
7. Malyshev V. Anatomiya zla / Vladimir Malyshev. – Donetsk : Uprress, 2001. – 434 s.
8. Sukovataya V.A. Biznes-ledy: mify i realnost' / V.A. Sukovataya // Socis. – 2002. – № 11. – S. 69–77.
9. Aristov V. Sovetskaya “matriarkhika” i soremenniyе genderniyе obrazy / V.Aristov // Zhzhenshina i vizualniye znaki / Pod red. A.Al'chuk. – M. : Idea-Press, 2000. – S. 3–16.
10. Gadasina A.D. Plody zapretov / A.D. Gadasina. – M. : Prosvesheniye, 1991. – 80 s.
11. Tartakovskaya I.N. “Nu, vot, moral' pomenyalas'...”: mediyniy genderniy diskurs glazami chitateley / I.N. Tartakovskaya // Socis. – 2003. – № 2. – S. 87–96.
12. Astafyev Ya.U. Ekonomika lubvi: formirovaniye gendernih stereotipov / Ya.U. Astafyev // Socis. – 2002. – № 11. – S. 127–134.
13. Popova L.A. Zhzhinky ukrainskogo politikumu / L.A. Popova // Zbirnyk materialiv Mizhzhnarodnoyi naukovoyi konferentsiyi [“Ludyna – svet – kultura”], (Kyiv, 20–21 kvitnya 2004 r.) / Kyivsky natsionalnyi universitet imeni T.G. Shevchenka. – K. : Tsentr navchalnoyi literatury, 2004. – S. 858–860.

14. Segodnya. Yezhzhednevnyaya ukrainskaya gazeta. – 2004. – № 112 (1756). – S. 10.

**Andriyenko O. V., PhD, Half-Professor of the Chair of Philosophy, Donetsk National University (Ukraine, Donetsk), elena\_andrienko8@mail.ru**  
**A business lady as a social and economic phenomenon**

*This work is devoted to the analysis of gender roles in the context of social and economical transformations of modern society. There are two opposite points of view on the problem of femininity. On the one hand, femininity is more social phenomenon than natural. A society demands from a girl to be womanly from the early childhood. But, on the other hand, a lot of scientists (philosophers, biologists and sociologists) think that femininity is absolutely biological phenomenon which is connected with such feelings and psychological characteristics as passivity, sensibility, tenderness, carefulness, emotionality and submergence into motherhood. These features precisely corresponded to values of patriarchic type of society. An emphasize on gender image of modern business woman in comparison with a woman of Soviet period has been made.*

**Keywords:** woman, business woman, feminism, masculinity, society.

**Андрієнко Е. В., доктор філософських наук, доцент кафедри філософії, Донецький національний університет (Україна, Донецьк), elena\_andrienko8@mail.ru**

**Деловая женщина как общественный и экономический феномен**

*Работа посвящена анализу гендерных ролей в контексте социальных и экономических трансформаций современного общества. Сделан акцент на гендерном образе деловой женщины современности в сравнении с женщиной советского периода.*

**Ключевые слова:** женщина, деловая женщина, феминность, маскулинность.

\* \* \*

УДК 005.336.4

**Бех Ю. В.**

**доктор філософських наук, доцент, професор кафедри методології науки та міжнародної освіти, Національний педагогічний університет ім. М. П. Драгоманова (Україна, Київ), yulia2409@ukr.net**

#### КОНЦЕПЦІЯ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

*В статті представлені різні погляди щодо концепції управління інтелектуальним капіталом в організації. Подано суть призначення концепції управління інтелектуальним капіталом. Розглянуто етапи процесу управління інтелектуальним капіталом за різними підходами – теоретичними та практичному. Визначені фактори, що впливають на формування означеної концепції, а також науково обґрунтовані принципи управління щодо функціонування концепції управління інтелектуальним капіталом організації.*

**Ключові слова:** інтелектуальний капітал, система управління знаннями, концепція управління інтелектуальним капіталом, принципи управління інтелектуальним капіталом організації.

В умовах XXI століття, століття глобалізації, знання стають “перепусткою в лідери” для країн, регіонів та організацій. Більшість провідних компаній світу звертають свою увагу на знання у пошуках нових конкурентних переваг. Економіка знань переключиться все більше на інноваційний процес, збереження знань в електронних системах та їх подальше використання, обмін знаннями, навчання персоналу, формування бренду та іміджу організації (компанії), яка може бути неocenною своїм інтелектуальним капіталом.

В сучасній економіці інтелектуальний капітал виступає головним ресурсом підприємств, від якого залежить подальший їх розвиток та продуктивність. Особливо важливе значення формування інтелектуального капіталу та ефективного управління інтелектуальними ресурсами має для розвитку виробництва конкурентоспроможної продукції в Україні та зростання інвестиційної привабливості вітчизняних компаній, діяльність яких є інноваційною та стратегічно спрямованою.

Важлива роль у розробці теоретичних засад інтелектуального капіталу належить таким відомим вченим, як К. Беккер, Д. Белл, Т. Давенпорт, Д. Даффі, Л. Едвінссон, Х. Ітамі, М. Кастельс, Х. Макдональд, М. Мелоун, Р. Райх, І. Роос, Т. Сакайя, Т. Стюарт, М. Мелоун, І. Нонака, П. Пільцер, К. Тейлор, Х. Текеучі, О. Тоффлер, Л. Туроу, С. Хантінгтон, Т. Шульц, Ф. Фукуямата ін., які зробили значний внесок щодо уточнення змісту поняття “інтелектуальний капітал”, а також його структурних елементів.

Однак поняття “інтелектуальний капітал”, а відповідно і процес управління ним, для вітчизняної економічної науки є новими, свідченням чого є відсутність ґрунтовних досліджень з даної тематики. Загалом вся проблематика щодо інтелектуального капіталу у вітчизняній науковій управлінській науці і практиці є достатньо новою. Перші публікації з цієї тематики в Україні з’явилися лише в 90-х роках минулого століття. Значний вклад у розробку методологічних засад внесли Л. Абалкін, О. Амосов, Д. Богиня, В. Врублевський, Н. Гавкалова, В. Геєць, М. Долішний, О. Дацій, М. Дороніна, О. В. Кендюхов, А. Колот, В. Куценко, О. Крисальний, О. Бутнік-Сіверський, Н. Лук’яненко, В. Онікієнко, О. Онищенко, Л. Прусак, П. Саблук, В. Ситник, А. Чухно, П. Цибульов. Однак все ж таки більшість науковців розглядають лише сутність “інтелектуального капіталу”, його складові та показники і методи оцінки. Натомість практично відсутні дослідження щодо управління інтелектуальним капіталом організацій.

**Мета** дослідження – визначити в чому полягає концепція управління інтелектуальним капіталом та за якими принципами вона будується.

Найперше, необхідно визначити, що маємо на увазі під об’єктом дослідження, а саме *інтелектуальний капітал організації*. Нами він розглядається як – засноване на зв’язках структуроване знання і здібності, інформація, досвід, кваліфікація персоналу, які володіють потенціалом розвитку, сукупність організаційних можливостей, каналів і технологій комунікації, здатних створювати додаткову вартість і сприяти забезпеченню конкурентних переваг комерційної організації на ринку.

Управління інтелектуальним капіталом є однією з складових частин управління організацією. Головне завдання концепції управління інтелектуальним капіталом – забезпечити ефективне використання і розвиток знань в організації. На основі аналізу наукових концепцій і з огляду на головне завдання, призначення концепції управління інтелектуальним капіталом повинно полягати у [2]:

- підвищення цінності людського ресурсу;
- формуванні системи управління інтелектуальним капіталом організації і забезпеченні її адекватності зовнішнім і внутрішнім умовам діяльності;
- забезпеченні ефективного функціонування інтелектуального капіталу;
- раціональному використанні всіх видів інтелектуального капіталу;
- зростанні інтелектуальної власності;
- реалізації стимулів, спрямованих на ефективне використання і відтворення інтелектуального капіталу;
- підвищенні продуктивності розумової праці;

- відтворенні інтелектуального капіталу;
- підтримці управлінських рішень у стратегічному, інноваційному, фінансовому, технологічному і виробничому менеджменті, в маркетингу і логістики
- створенні нормативної бази управління інтелектуальним капіталом з метою обґрунтування управлінських рішень, які приймаються;
- розподілі обов’язків між суб’єктами управління інтелектуальним капіталом.
- підвищенні конкурентоспроможності бізнесу.

В світовій управлінській науці і практиці розглядаються кілька підходів щодо концепції управління інтелектуальним капіталом організації, які базуються на послідовних етапах процесу управління.

Класичний менеджерський підхід передбачає розгляд управління інтелектуальним капіталом як процесу, складовими частинами якого є планування, організація, реалізація та контроль процесів відтворення інтелектуального капіталу.

А. Брукінг процес управління інтелектуальним капіталом організації характеризує як результат реалізації і синергетичної взаємодії декількох субпроцесів. Завдяки ним складається інтелектуальний капітал кожної організації, що сприяє збереженню та примноженню цього провідного ресурсу сучасної фірми. Згідно даного підходу цей процес складається з чотирьох етапів (рис. 1.) [5].

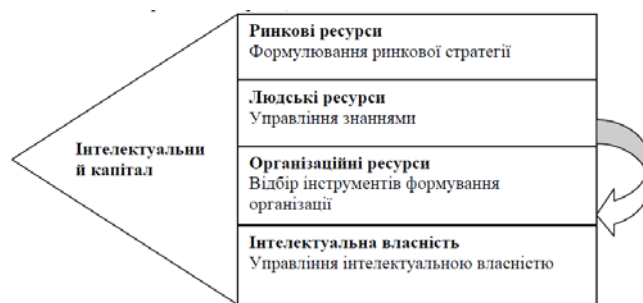


Рис. 1. Процес управління інтелектуальним капіталом за А. Брукінгом

*Перший етап* включає субпроцес формування ринкової стратегії, що є основою управління тими активами, які є вирішальними в формуванні ринкової переваги фірми. Така діяльність дозволяє організації досягти максимальних прибутків з володіння товарними знаками, каналами просування товарів (дистрибуції) або співпраці з найбільш лояльними клієнтами.

*Другий етап* полягає в реалізації управління інтелектуальною власністю організації і включає сукупність дій, метою яких є юридичний захист інтелектуальної власності, наявної в організації, шляхом забезпечення її авторськими правами чи патентами. Крім того, завдяки реалізації саме цієї фази, інтелектуальна вартість організації впливає на примноження вартості інтелектуального капіталу фірми і її фінансової вартості, оскільки може бути предметом ліцензії чи франчайзингових угод.

*Третій з етапів* базується на застосуванні відповідної філософії управління і виборі відповідних інструментів управління організацією а також її моделювання. Саме це повинно стати основою опрацювання і побудови такої організаційної структури (наприклад

бази даних), яка б сприяла ефективному управлінню інтелектуальним капіталом.

Останній з етапів процесу управління інтелектуальним капіталом – це управління знаннями, що створює можливість відповідно управляти людськими ресурсами підприємства, а точніше, знаннями, здібностями і вміннями індивідуальних працівників. Завданням цього етапу є збереження і розвиток знань [5].

За В. Липчук та Т. Липчук [5] процес управління інтелектуальним капіталом включає шість етапів (рис. 2).

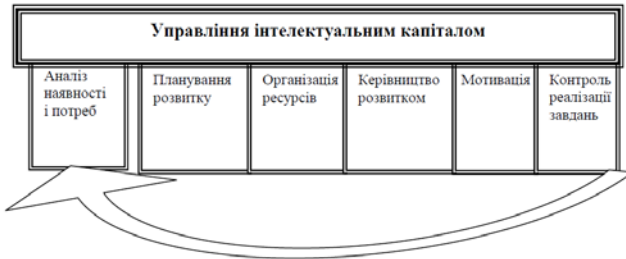


Рис. 2. Процес управління інтелектуальним капіталом

Традиційно він починається з аналізу (кількісного і якісного) наявності та потреб в інтелектуальному капіталі. Наступним кроком є планування залучення (при потребі) та розвитку інтелектуального капіталу. Для створення належних умов розвитку інтелектуального капіталу повинні бути у відповідний спосіб організовано ресурсне забезпечення, керівництво та створений мотиваційний механізм. Заключним етапом є контроль реалізації запланованих завдань.

Розглядаючи управління інтелектуальним капіталом як процес, зауважимо, що це означає його опис в формі поступових логічних кроків (етапів), які мають повторювальний характер. Разом з тим, процес управління інтелектуальним капіталом є процесом систематичним, і об'єктивним, тобто на основі загальноприйнятих стандартів і засад об'єктивності з використанням відповідних наукових методів. Важливою засадою управління інтелектуальним капіталом є його безперервність. Це забезпечить організації постійне зростання та інноваційний розвиток, верифікацію прийнятих стратегій, моніторинг середовища та чинників, що формують її вартість.

В фармацевтичному консорціумі Dow Chemical експертами опрацьований власний підхід до управління інтелектуальним капіталом, який складається з таких етапів [5]:

1. Ідентифікації всіх наявних інтелектуальних ресурсів підприємства шляхом співставлення інтелектуальних ресурсів, якими володіють окремі підрозділи.

2. Класифікація встановлених інтелектуальних ресурсів з огляду на їх значимість для фірми. Наявні ресурси інтелекту поділяються на три категорії, з яких перші дві стосуються структури підприємства, а третя – навколишнього середовища.

3. Формування стратегії, основаної на інтелектуальних ресурсах. Її метою є творення фінансової вартості з існуючих інтелектуальних

ресурсів і розробка способів усунення прогалин в цих активах.

4. Оцінка відмічених інтелектуальних ресурсів з використанням різноманітних методів і моделей.

5. Дослідження і адаптація наявної інформаційної інфраструктури для потреб творення фінансової вартості з інтелектуальних активів.

6. Інвестування в розбудову бази інтелектуальних активів.

Існують і інші концепції управління інтелектуальним капіталом У функціональній концепції лише управління знаннями є складовим елементом управління інтелектуальним капіталом, а інші складові його частини належать до інших сфер управління, зокрема капітал процесів є предметом управління якістю, а капітал інновацій – складовою частиною управління дослідженнями і розвитком [5].

Концептуальну схему концепції управління інтелектуальним капіталом організації подано на рисунку 3 [Див.: 4]. Концепція тільки тоді вважається ефективною, коли віддача від використання інтелектуального капіталу підвищує конкурентоспроможність організації в цілому на ринку.

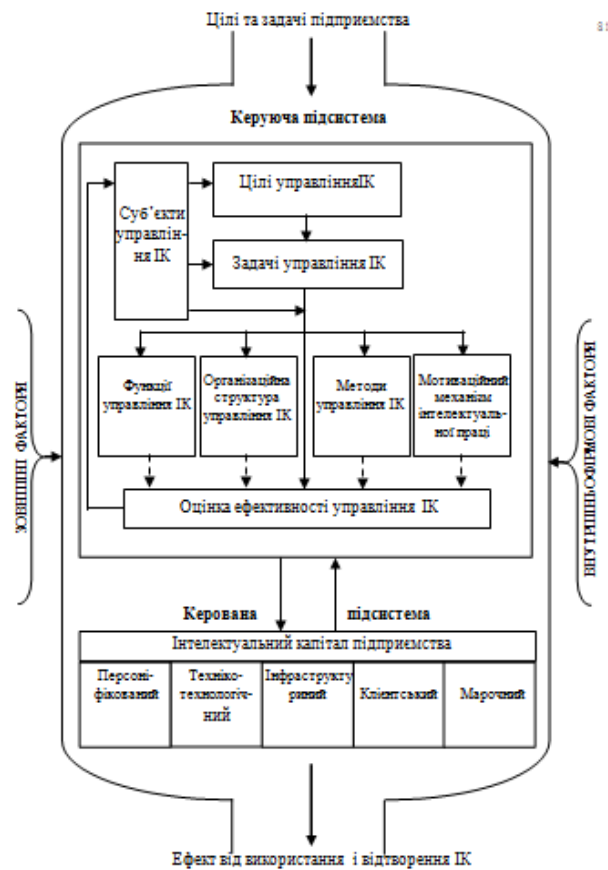


Рис. 3. Концептуальна схема механізму управління інтелектуальним капіталом (ІК) організації

Відзначимо, що ефективність і цінність інтелектуального капіталу загалом є динамічними категоріями. Цінність визначається і зростає лише в контексті конкретної стратегії розвитку підприємства, а

використовуючи іншу стратегію, інтелектуальні ресурси можуть бути малопридатними.

Вибір конкретної концепції інтелектуального капіталу в значній мірі залежить від місії і стратегії, рівня знань, генерованих організацією (як в “головах” людей, так і у вигляді інформації в базі даних), з врахуванням конкретної ринкової ситуації.

Вивчаючи питання управління інтелектуальним капіталом, на наш погляд, необхідно розглянути цю форму ресурсів в тому числі через призму трьох рівнів організації (працівника, трудового колективу, цілої організації), що дає підстави для виділення: управління інтелектуальним капіталом людини; управління людським капіталом (інтелектуальний капітал колективу працівників); управління інтелектуальним капіталом організації.

Як і будь-яка система управління, концепція управління інтелектуальним капіталом організації складається з двох *підсистем* – керуючої та керованої, які перебувають у діалектичному взаємозв'язку. У даному випадку керована підсистема представлена інтелектуальним капіталом і його функціями.

В тому числі, концепція управління інтелектуальним капіталом повинна передбачати раціональне поєднання відповідних інструментів та методів управління, що у свою чергу має забезпечити ефективну реалізацію функцій інтелектуального капіталу і досягнення поставлених цілей [4].

У процесі функціонування концепції управління інтелектуальним капіталом є природним, неминучим і закономірним виникнення певних організаційно-економічних відносин. Як справедливо відзначає Л. Абалкін, вони опосередковують зв'язок між продуктивними силами і власністю на засоби виробництва, характеризують становище продуктивних сил, їх економічну організацію [2, с. 19]. У цьому концепція є елементом виробничих відносин. Отже, найважливішим завданням дослідження особливостей її функціонування є аналіз дихотомії інтелектуального капіталу, інтелектуальної праці та інтелектуального продукту.

Особливості управління інтелектуалізацією трудової діяльності на рівні організації впливають з особливостей самих об'єкту (процеси інтелектуалізації трудової діяльності) та суб'єкту (персонал) управління.

Об'єктом управління в даному випадку є інтелектуалізація трудової діяльності в результаті діяльності якої виробляється інтелектуальний капітал в організації, метою якої є створення унікальних конкурентних переваг в процесі інноваційної діяльності та отримання економічного ефекту за умови якнайкращого задоволення суспільних потреб. Тому коли мова йде про концепцію управління інтелектуальним капіталом (або, за іншими варіантами - інтелектуалізацією трудової діяльності), економічна складова цього механізму буде полягати не тільки у методах, але і у цілях його функціонування.

В свою чергу, персонал організації виступає і як суб'єкт, і як предмет в управлінні інтелектуалізацією трудової діяльності, тому співробітники компанії, які мають генерувати ідеї, адекватно реагувати на зміни, вирішувати проблеми в сфері управління інтелектуалізацією трудової діяльності, мають відповідати своєму призначенню за освітньо-

кваліфікаційним рівнем, психологічними та іншими якостями. Серед особливостей суб'єктів управління в даному контексті варто виділити такі: високий рівень кваліфікації, розуміння сутності та специфіки об'єкта управління, здатність висувати нові ідеї та працювати у нових сферах науки та техніки без постійного контролю вищого керівництва, володіння такими особистими якостями, як новаторство та ініціатива, що стають важливими факторами успішної роботи. Тому забезпечення ефективного функціонування механізму управління інтелектуалізацією трудової діяльності визначається також і тим, як здійснюється планування, оцінка, відбір і розподіл необхідного персоналу.

Виходячи з того, що процес управління інтелектуальним капіталом здійснюється за допомогою інтелектуальної праці, *мотиваційний механізм* останньої є ще одним найважливішим елементом концепції управління інтелектуальним капіталом організації. Мотиваційний механізм інтелектуальної праці – це сукупність закономірних зв'язків і відносин, що визначають перехід від актуалізованих потреб (інтересів) індивідів, що реалізуються за допомогою трудової інтелектуальної діяльності, до трудової поведінки. Мотиваційний механізм складається з основних компонентів включеності (яка визначає структуру трудових цінностей, їх співвідносну значимість) або не включеності до інтелектуальної праці. У ньому реалізується те, що було сформовано у процесі соціалізації індивіда [4].

Управління інтелектуалізацією трудової діяльності не може бути представлене діяльністю одного відділу, натомість має бути здійснена інтеграція роботи відділів людських ресурсів, досліджень та розробок, інтелектуальної власності, інформаційного забезпечення, маркетингу та інших, а також вищого керівництва, щоб сприяти перетворенню колективних знань та досвіду працівників на інтелектуальний капітал організації в процесі інтелектуально-інноваційної діяльності

Взаємопроникнення та взаємодія економічних та організаційних елементів формують концепцію управління інтелектуальним капіталом в організації, адже її організаційна складова не обмежується тільки організаційними методами управління, тобто вона містить у собі й організаційно-структурні, і соціально-психологічні, й адміністративні аспекти [3]. Таким чином, концепція управління інтелектуальним капіталом є не тільки економічною, але й соціальною системою, яка поєднує в єдиний соціальний організм людей, що володіють як здатністю до інтелектуальної праці, так і засобами виробництва у вигляді своїх знань.

Суттєве значення в формуванні концепції управління інтелектуальним капіталом мають *зовнішні чинники*. З цієї позиції особливої уваги заслуговують наступні найбільш суттєві тренди, що впливають на діяльність організації: технологічні зміни; зростаюча глобалізація; постійне зниження витрат; прискорені темпи ринкових змін; зростаюче значення інтелектуального капіталу; зростаючі масштаби змін [2]. В такому випадку, найважливішою характеристикою концепції управління інтелектуальним капіталом організації в підсистемі управління персоналізованими інтелектуальними ресурсами є згладжування

традиційного протиріччя між безпосереднім виробником і власником на засоби виробництва і результати праці.

Виходячи з того, що найважливішою характеристикою концепції управління інтелектуальним капіталом організації є саморегульованість, самонастроюваність, це передбачає постійну оцінку ефективності управління і виконання корегуючих дій за результатами цієї оцінки. Тому ключовим елементом даної концепції є система оцінки ефективності управління, яка є основою для ухвалення управлінських рішень, свого роду “нервовою системою” всієї концепції управління інтелектуальним капіталом [4, с. 82].

Узагальнюючи вищесказане, можна відзначити, що в цілому структура і зміст керуючої підсистеми представлені суб'єктами управління, об'єктами управління, цілями, задачами, функціями, організаційною структурою, методами управління, мотиваційним механізмом інтелектуальної праці та системою оцінки ефективності управління.

Отже, можна сформулювати таке визначення концепції управління інтелектуальним капіталом організації – це саморегулююча система елементів управління (суб'єктів управління, цілей, функцій, структури управління, методів управління інтелектуальним капіталом, мотиваційного механізму інтелектуальної праці, критеріїв та методів оцінки ефективності управління інтелектуальним капіталом) та об'єктів управління (типів та видів інтелектуального капіталу), у якій відбувається цілеспрямоване перетворення впливу елементів управління на необхідний стан або реакцію інтелектуального капіталу і яка має вхідні впливи у формі зовнішніх вимог і вихідну реакцію у вигляді результатів використання і відтворення інтелектуального капіталу.

Функціонування концепції управління інтелектуальним капіталом організації має здійснюватись відповідно до науково обґрунтованих принципів управління, які визначають спосіб діяльності, взаємодії і виступають правилами, нормами управлінської діяльності.

Отже, виділимо такі **принципи управління інтелектуальним капіталом організації**: неперервності та надійності, планованості, динамізму, науково обґрунтованості методів управління, орієнтації на досягнення результату, залежності від результату, одноразової фіксації інформації біля джерела, координації процесу, що призводить до спільного результату, децентралізації при прийнятті рішень, вбудовування контролю в процес творчої діяльності [3].

**Принцип неперервності та надійності** проявляється у створенні таких організаційно-економічних умов, за яких досягаються стабільність і неперервність процесу інтелектуалізації трудової діяльності. Зазначене досягається через забезпечення надійності і погодженості функціонування керуючої підсистеми, наявності зворотного зв'язку між всіма її структурними елементами та об'єктом управління, управлінськими процедурами і конкретними заходами щодо усунення відхилень.

Дотримання **принципу планованості** дозволить націлювати систему управління на вирішення як поточних, так і довгострокових завдань формування та використання інтелектуального капіталу підприємства через

активізацію процесів інтелектуалізації трудової діяльності. Інтеграція механізму управління інтелектуалізацією трудової діяльності із загальним господарським механізмом підприємства, стратегією його розвитку і поточними завданнями можлива лише при здійсненні стратегічного, тактичного і оперативного планування.

**Принцип динамізму** дозволить досягти високої міри адаптивності до вимог зовнішнього та внутрішнього середовища при здійсненні управління процесами інтелектуалізації трудової діяльності.

**Принцип наукової обґрунтованості методів управління** передбачає наукове обґрунтування та перевірку практикою методів, форм і засобів управління інтелектуалізацією трудової діяльності. У зв'язку з тим, що розробка наукоємної продукції у інтелектуальній інноваційній діяльності включає складні для організації та контролю творчі процеси, організація роботи співробітника ґрунтується на меті або результаті, а не завданні. Дотримання даного принципу передбачає доручення одному співробітнику або робочій групі виконання всіх стадій процесу, що дає змогу створити сприятливу атмосферу для творчої роботи та підвищує шанси на успішне її завершення.

Сутність **принципу залежності від результату** полягає в тому, що у випадку, коли спеціалісти зацікавлені у результаті, вони можуть виконувати всі стадії процесу самостійно, використовуючи експертні системи та бази даних. В цьому випадку зменшується потреба в оперативному контролі операцій, що робить функції контролю прерогативою вищого керівництва.

**Принцип одноразової фіксації інформації біля джерела** полягає у наступному. Сучасні інформаційні технології дають можливість заносити інформацію в бази даних, доступні всім зацікавленим користувачам. Враховуючи особливий інформаційний характер інноваційної праці, виникає можливість обмеження доступу до певних баз даних та застосування інструментів захисту інформації. Реляційні бази даних і системи обміну даними дають можливість легко вводити, збирати, зберігати та передавати інформацію. Шляхом одноразового введення даних джерелом інформації та інтеграції систем підприємство здатне попередити надлишкове введення даних, підвищити їх достовірність та необхідність виправляти помилки.

**Принцип координації процесу, що призводить до спільного результату.** Характерною рисою організації творчих видів роботи є паралельне опрацювання інформації. Різні творчі групи виконують одну й ту саму функцію або різні групи виконують різні функції, що призводить до одного (спільного) результату. Одночасне виконання різних етапів роботи економить час, але на етапі інтеграції та тестування часто виникають розбіжності. Дотримання принципу координації процесу, що призводить до спільного результату, дає змогу створювати зв'язки між паралельними функціями та координувати відповідні дії в процесі їх здійснення, а не після завершення всіх етапів роботи.

**Принцип децентралізації при прийнятті рішень.** Специфіка інтелектуальної творчої праці обумовлює високу міру відповідальності співробітників за рішення, які вони приймають. Сучасні інформаційні технології дають можливість фіксувати та опрацьовувати дані, а



експертні системи здатні до деякої міри надати знання, необхідні співробітникам для самостійного прийняття рішень стосовно інтелектуального капіталу. Кількість рівнів ієрархії управління, таким чином, можна зменшити, а саму організацію зробити більш компактною. Причому змінюються також ролі керівника: з контролера та начальника він перетворюється на наставника.

Отже зміст концепції управління інтелектуальним капіталом організації, виявила складність її структури та важливість зовнішніх та внутрішніх факторів, що впливають на вибір застосування тих чи інших технологій управління. Ефективне управління інтелектуальним капіталом приносить організації прибуток і забезпечує її інноваційність, тому даний напрямок є найважливішим стратегічним завданням будь-якої організації. У сучасних умовах управління інтелектуальним капіталом організації як самостійної функціональної підсистеми (поряд з маркетингом, фінансовим, виробничим управлінням, управлінням персоналом тощо) стає необхідністю. Це підтверджується світовим досвідом провідних західних фірм, в яких є посади фахівців або окремі служби з управління інтелектуальним капіталом.

Вважаємо, що подальшими розвідками у визначеному напрямку є обґрунтування ефективного управління знаннями сучасної організації як одного з ресурсів для підвищення власної конкурентоспроможності, способів оптимізувати організацію внутрішніх процесів. Оскільки цей ресурс потрібно вміти виміряти, оцінити та ефективно використовувати.

### Література

1. Багов В. П. Управление интеллектуальным капиталом : учеб. пособие / В.П. Багов, Е.Н. Селезнев, В.С. Ступаков. – М. : ИД “Камертон”, 2006. – 248 с.
2. Абалкин Л.И. Что такое хозяйственный механизм? – М. : Мысль, 1980. – 79 с.
3. Грیشнова О.А., Василик А.В. Організаційно-економічний механізм управління інтелектуалізацією трудової діяльності [Електронний ресурс] // Вісник Прикарпатського університету. – Серія: Економіка. – 2008. – Випуск 6. – Режим доступу : [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/Vpu/Ekon/2008\\_6/29.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Vpu/Ekon/2008_6/29.pdf).
4. Кендюхов О.В. Ефективне управління інтелектуальним капіталом : монографія / НАН України. Інститут економіки промисловості; ДонУЕП. – Донецьк : ДонУЕП, 2008. – 359 с.
5. Липчук В.В., Липчук Т.В. Управління інтелектуальним капіталом організації [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/chem\\_biol/nvlnau/Ekon/2010\\_17/Lipchuk.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/chem_biol/nvlnau/Ekon/2010_17/Lipchuk.pdf).

**Bekh Y. V.**, a doctor of philosophical sciences, associate professor, professor of department of methodology of science and international education, National pedagogical university, is the name of M. P. Dragomanov (Ukraine, Kyiv), yulia2409@ukr.net

### The concept of intellectual capital management organization

The article presents the different views on the concept of intellectual capital in the organization. Posted essence of the destination concept of intellectual capital management. The stages of the process of intellectual capital management for a variety of approaches – theoretical and practical. The factors influencing the formation of this concept, as well as evidence-based management guide lines for the functioning of the concept of intellectual capital management organization.

**Keywords:** intellectual capital, knowledge management system, the concept of intellectual capital management, organization principles of intellectual capital management.

**Bekh Y. V.**, доктор философских наук, доцент, профессор кафедры методологии науки и международного образования, Национальный педагогический университет им. М. П. Драгоманова (Украина, Киев), yulia2409@ukr.net

### Концепция управления интеллектуальным капиталом организации

В статье представлены различные взгляды относительно концепции управления интеллектуальным капиталом в организации. Подано суть назначения концепции управления интеллектуальным капиталом. Рассмотрены этапы процесса управления интеллектуальным капиталом по разным подходам – теоретическими и практическим. Определены факторы, влияющие на формирование указанной концепции, а также научно обоснованные принципы управления относительно функционирования концепции управления интеллектуальным капиталом организации.

**Ключевые слова:** интеллектуальный капитал, система управления знаниями, концепция управления интеллектуальным капиталом, принципы управления интеллектуальным капиталом организации.

\* \* \*

УДК 130.1

**Войнов О. В.**  
здобувач кафедри філософської антропології,  
Київський національний педагогічний університет  
ім. М.П. Драгоманова (Україна, Київ),  
[al-voynov@yandex.ru](mailto:al-voynov@yandex.ru)

### ВПЛИВ ФЕНОМЕНА ЧЕСТІ НА ФОРМУВАННЯ ХАРАКТЕРУ СОЦІАЛЬНИХ СЕРЕДОВИЩ

Тему честі піднімали багато дослідників, але детальній розробці проблеми присвятили роботи лише деякі. Честь не отримала однозначного визначення і опису. Дослідження проблеми продовжує залишатися актуальним, тому що може сприяти відродженню етичності, корпоративності, почуттю національної гідності. Метою статті є аналіз феномена честі як чинника формування різних якостей соціальних середовищ. Використовуються історико-компаративний метод, а також метаантропологічний аналіз. Період раннього формування держави призводить до поділу соціуму на співтовариство панів, яке сповідувало культуру честі, і підлегло співтовариство, яке сповідувало культуру протилежну честі. Світ честі став причиною виникнення внутрішньої цілісності, етикету і етики. Культура честі створювала середу, яка піднімала вгору істинних лідерів, людей самодостатніх, високоетичних і неприв'язаних. Відбір в нижньому суспільстві приводив до розвитку брехливості і лукавства. Широке поширення подібного типу відбору веде до безвихідності цивілізаційних процесів.

**Ключові слова:** честь, суспільство, відбір, етика, чесність, цілісність, довіливість, брехливість.

Тему честі так чи інакше піднімали багато видатних філософів. Тим не менш, детальній розробці цієї проблеми присвятили роботи лише деякі дослідники. Вивчення робіт що стосуються честі, робить очевидним той факт, що честь не отримала однозначного чіткого визначення і опису. У той же час, дослідження проблем честі продовжує залишатися актуальним, тому що може сприяти відродженню етичності, корпоративності, почуттю національної гідності, формуванню сучасної державної еліти та її ефективній взаємодії з народом на основі почуття честі, обов'язку і національної гордості. Результати даного дослідження можуть зробити більш наповненими теоретичні курси з філософської антропології та культурології.

Серед останніх спеціалізованих досліджень на тему честі слід відзначити роботи М.Оссовської [14], яка розглядала феномен честі з точки зору метафізики, психології та соціології моралі як вищу цінність в ієрархії цінностей аристократів. У той же час, Й.Хейзінга, вважає, що честь являє собою лише спрагу слави що тягне загибель людей, у якої мало спільного з етикою, і яку схильні ідеалізувати, невдало намагаючись пояснити суспільну поведінку і розвиток [19]. З іншого боку, Ю.М. Лотман, досліджуючи значення термінів “честь” і