УДК 658.7:338.432

Терещенко С.І.

ТРАНСФОРМАЦІЇ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ

У роботі розглянута трансформація тлумачення терміна «Інтелектуальний потенціал» в «інтелектуальний капітал», оскільки інтелектуальний потенціал є базою для обчислення розміру та ефективності використання інтелектуального капіталу, який успішно застосовується у виробничій та економічній діяльності з метою отримання доходу.

***Ключові слова**: інтелектуальний потенціал, інтелектуальний капітал, інтелектуальні ресурси, інтелектуальна праця, інтелектуальні активи, інтелектуальна власність.*

Вступ та постановка проблеми. Останнім часом у науковому та практичному контексті все частіше постає тема систематичного управління знаннями. Особливо актуальним це питання є для України, оскільки за останні 15 років значну кількість інтелектуальних ресурсів нашої країни було втрачено, мала місце втрата людського потенціалу, зниження якості підготовки кваліфікованих спеціалістів тощо. Разом з тим, навіть сьогодні Україна характеризується розвинутим інтелектуальним потенціалом, і тільки ефективне використання цього потенціалу може забезпечити помітне зростання економіки нашої держави. Отже, сьогодні проблема формування, оцінки та раціонального використання інтелектуального потенціалу зокрема українських сільськогосподарських підприємств є однією з найгостріших для України.

В офіційних друкованих публікаціях має місце різне тлумачення терміну «інтелектуальний потенціал», що є об'єктом наукових досліджень багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасні напрями теорії інноваційної діяльності і використання інтелектуального потенціалу підприємств для забезпечення ефективного розвитку економіки розглянуті в роботах Т. Стюарта, Е. Брукінга, В. Геєця, О. Бутнік-Сіверського, та ін. Однак розкриття основних напрямів перетворення виробництва, накопичення інтелектуального потенціалу і його трансформація в інтелектуальний капітал ще не є сьогодні досить повним. Так, залишається недостатньо дослідженою низка теоретичних і практичних питань щодо формування інтелектуального потенціалу, сутності інтелектуального капіталу, ефективності використання нематеріальних активів як головного фактора інноваційного виробництва, побудови і реалізації його інноваційної моделі розвитку.

Метою статті є дослідження сутності категорії «інтелектуальний капітал», для чого необхідно провести гносеологічний аналіз.

Виклад основних результатів дослідження. Частина науковців пропонує розглядати інтелектуальний потенціал управлінських працівників як здатність до генерування та освоєння інновацій [1]. Оцінка рівня інтелектуального потенціалу має враховувати новизну продукції, новизну використаних технологій виробництва та продажів, освітній і кваліфікаційний рівні працюючих (менеджменту, спеціалістів, робітничих кадрів), досвід інноваційної діяльності (складність розробок, масштаби дослідницьких та інженерних проектів), участь підприємства в галузевих виставках тощо.

Деякі дослідники [2], до яких входимо і ми, термін «інтелектуальний потенціал» тісно пов'язують з терміном «інтелектуальний капітал». Відповідно, інтелектуальний потенціал є базою для обчислення розміру і ефективності використання інтелектуального капіталу, який вдало запроваджується у виробничій та економічній діяльності з метою отримання доходу.

Вважаємо, що трансформація від інтелектуального потенціалу до інтелектуального капіталу управлінських працівників передбачає перехід від витрат на формування людського капіталу до отримання прибутків від його використання шляхом перенесення вартості накопичених знань, можливостей, практичних навичок на остаточний результат працівниками апарату управління. Слід зауважити, що процес трансформації відбувається лише тоді, коли працівники апарату управління здійснюють корисну для підприємства діяльність (рис.1). Виокремлюють кілька періодів досліджень стосовно трансформації інтелектуального потенціалу в інтелектуальний капітал. Вважати датою виникнення теорії людського капіталу прийнято жовтень 1962 р., а започаткували її представники «чиказької школи» – Т. Шульц., Г. Бекер, Дж. Мінсер, Е. Денісон [3],[4],[5].

Незважаючи на тривалі дослідження, досі проявляється певна неоднозначність, що посилилась у зв'язку з появою нової економічної категорії – «інтелектуальний капітал». Теодор Шульц під людським капіталом розумів знання, навички та здібності людини, які сприяють зростанню продуктивної сили її праці. С. Фішер трактував людський капітал як природжені

© **Терещенко С.І.,** к.е.н.,зав. каф. економіки Сумського національного аграрного університету

здібності й талант людини, а потім вже її набуті здібності та кваліфікацію. Американські вчені Е.-Дж. Долан та Д.-Е. Ліндсей визначали людський капітал як капітал у формі інтелектуальних здібностей, що здобуті завдяки формальному навчанню чи на основі практичного досвіду. Дж. Гелбрейт у 1969р. вживає його для визначення інтелектуальної діяльності [6].

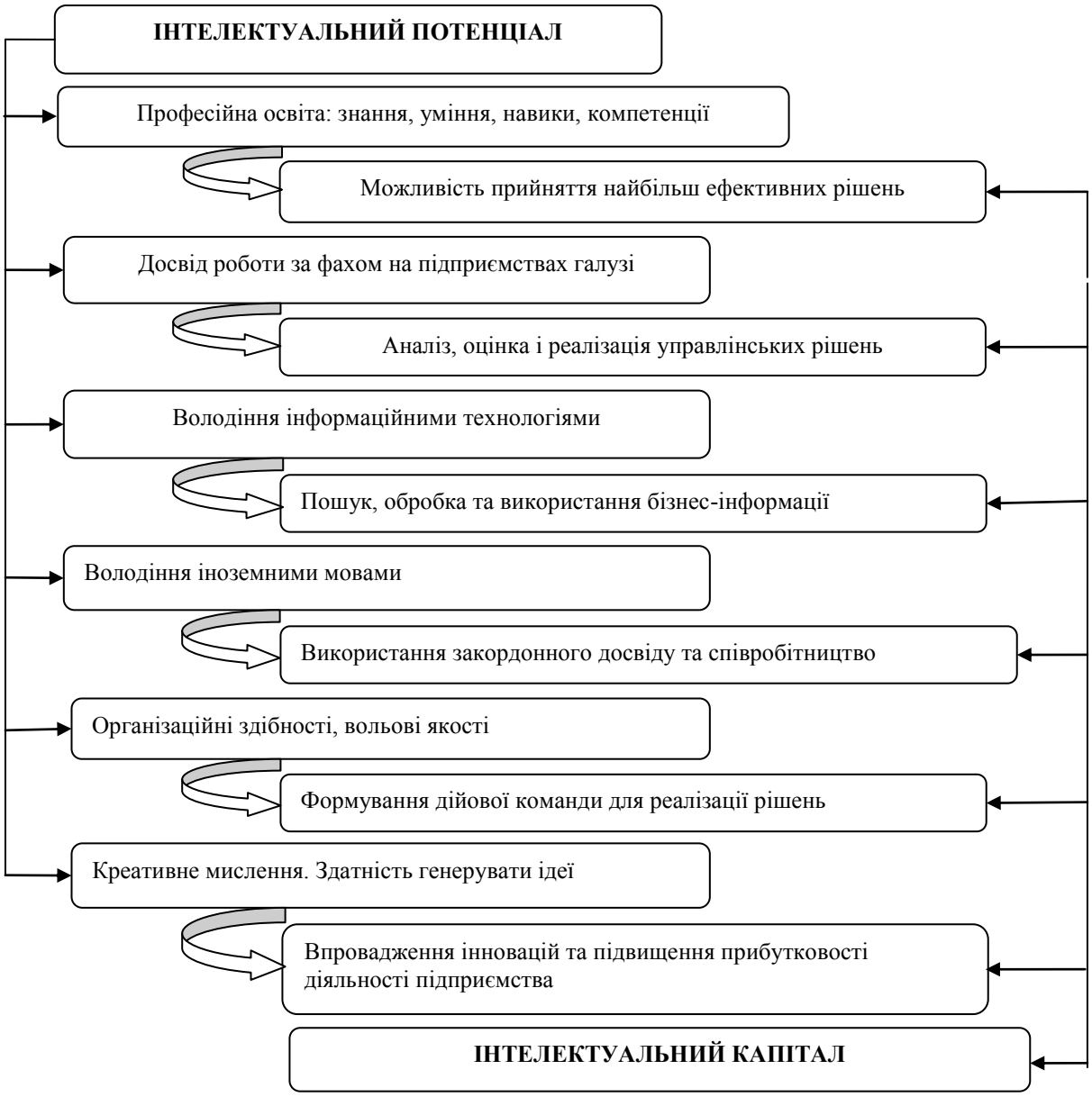

Рис. 1.Трансформація інтелектуального потенціалу в інтелектуальний капітал управлінських працівників

**Джерело: сформовано автором*

Першим дослідив природу інтелектуального капіталу Т. Стюарт у статті «Сила інтелекту», тим самим довівши, що інтелектуальний капітал стає найбільш цінним активом держави. Він визначав інтелектуальний капітал як суму всього того, що знають працівники компаній і що дає конкурентну перевагу компанії на ринку: патенти, процеси, управлінські навички, технології, досвід та інформація про споживачів і постачальників. Об'єднані разом ці знання становлять інтелектуальний капітал [7]. У подальшому ця дефініція уточнюється науковцями-практиками: так, Л.Едвінсон визначив його як знання, що можна конвертувати у вартість, і спробував систематизувати його складові: людський та структурний капітали. Він вважає, що людський капітал не може бути власністю компанії, оскільки це є сукупність знань, практичних навичок і творчих здібностей службовців. До категорії структурного капіталу він включає технічне і програмне забезпечення, організаційну структуру, патенти, торговельні марки і все те, що дозволяє працівникам компанії реалізовувати свій ресурсний потенціал [8]. Поряд з іншими видами капіталу інтелектуальний капітал є фактором виробництва.

Інтелектуальний капітал має багато спільного з виробничим капіталом саме тому, що вони виникають в результаті використання ресурсів, а саме: грошей, матеріальних засобів, фінансів тощо. Обидва види капіталу піддаються моральному зносу, і особливо інтелектуальний, коли знецінюються знання, програмне забезпечення, бази даних.

Слід зауважити, що інтелектуальні ресурси майже необмежені. Цим твердженням знімається найважливіша проблема сучасності – ресурсне обмеження соціально-економічного розвитку як суб'єктів виробничої діяльності, так і держави в цілому. Проте, працівник як носій професійних знань і можливостей, що формують інтелектуальний капітал, ефективно його використовуючи, впливає на фінансовий результат діяльності будь-якого сільськогосподарського підприємства. Тоді виникає необхідність його розраховувати.

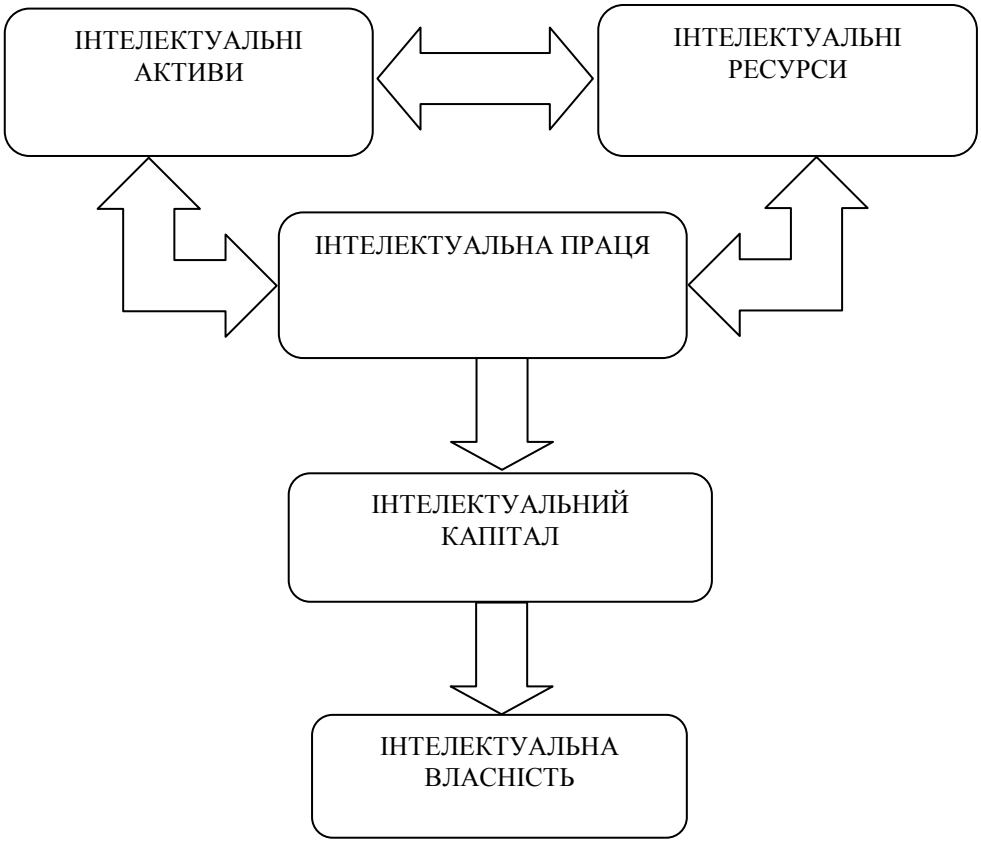

Рис. 2. Співвідношення предметно-прикладних категорій на рівні сільськогосподарського підприємства

Джерело: сформовано автором

Варто зазначити, що дефініція «інтелектуальний капітал» базується на концепції «людського капіталу». Вона тісно пов'язана з такими категоріями, як: «інтелектуальна праця», «інтелектуальні ресурси», «інтелектуальні активи», «інтелектуальна власність» (рис.2).

Інтелектуальна праця існує як складова частина сукупної праці суспільства. Сам процес інтелектуальної праці (з урахуванням усіх її різновидів) може протікати у різних соціально-політичних умовах, регулюватися за допомоги різних правових норм і економічних заходів на основі різних форм власності (приватної, колективної, державної, кооперативної, змішаної та інших). Як наслідок дифузії форм власності інтелектуальна праця в системі праці виступає як багатопланове явище – суспільна, державно-службова, колективна, приватна, наймана інтелектуальна праця, що детермінується різними юридичними нормами і економічними ринковими або неринковими механізмами, в тому числі, в аутсорсингу і краудсорсингу, а також у фрілансі, що передбачає різну мотивацію – «самозайнятість» фрілансерів, що виражає достатньо незалежні від роботодавця, найчастіше «дистанційні» і в основному, детально не формалізовані й не регламентовані, трудові відносини.

Категорія «інтелектуальні ресурси» є однією з найбільш гнучких і багатоваріантних категорій, що використовується у соціально-економічних дослідженнях. Інтелектуальні ресурси – це всі знання і вміння, які можуть бути реалізовані управлінським працівником в результаті своєї діяльності. На рівні підприємства інтелектуальні

ресурси – це фактор виробництва, який є у розпорядженні сільськогосподарського підприємства і який повинен оптимально використовуватися при мінімальних витратах. Визнання інтелектуальних ресурсів фактором виробництва призводить до певних умовностей у трактуванні цієї категорії. З одного боку, це прагнення довести, що знання, вміння та інші компоненти інтелектуальних ресурсів подібні до інших чинників виробництва. З іншого боку, це не менш значне бажання підкреслити особливий потенціал інтелектуальних ресурсів не тільки для економіки, а й для інших сфер життя суспільства. Інтелектуальні ресурси можна розглядати як елемент інтелектуальних активів сільськогосподарського підприємства**.** Більшість інтелектуальних активів, акумульованих на підприємстві, є його власністю, однак деякі з них не можуть відноситися до таких в силу неможливості бути відчуженими від своїх носіїв, а саме від співробітників підприємства. Час їх використання визначається часом перебування конкретного співробітника на керуючій посаді. Серед цих активів можна виділити: управлінський досвід, знання, новинки, лояльність до підприємства. З іншого боку, підприємство може використовувати в якості своїх активів деякі інформаційно-інтелектуальні чинники, які формально не можуть бути об'єктами будь-якої власності.

Сучасний вектор економічного розвитку дозволяє, з одного боку, формувати групи незалежних працівників інтелектуальної праці і менеджерів, що відіграють роль власників засобів праці, та, з іншого – власників сільсько-господарських підприємств з інтелектуальною власністю. Проте, тільки власники інтелектуального капіталу виявляються сьогодні реальними розпорядниками цього процесу відтворення.

На підставі матеріалів дослідження інтелектуальну власність доцільно визначати як економічну складову інтелектуального капіталу, що має вартісну оцінку та забезпечує його залучення до господарського обігу як самостійного об’єкта цивільно-правових відносин. Отже, інтелектуальна власність – це результат використання інтелектуального капіталу, а саме – особистого інтелектуального продукту управління, який використовується в процесі виробництва. Характеризувати поняття «інтелектуального капіталу» доцільно з економічної та правової позиції. Інтелектуальний капітал, на думку автора, з економічної точки зору є ресурсом поліфункціо-нального значення або функціонального суміс-ництва (ця функція означає злиття кількох з них за однією ознакою з метою отримання спеціального ефекту). З правової точки зору мова йде про інтелектуальну власність сільськогосподарських підприємств, яка утворюється в результаті капіталізації активів, що реалізуються. Проте, інтелектуальна власність не може бути монополізована. Така власніст може бути лише народною власністю або власністю конкретної людини.

Отже, інтелектуальний капітал управлінського працівника, враховуючи його поліфункціональне значення, – це форма прояву виробничих, творчих, природних здібностей працівника, які можуть мати різні види оцінки (грошову і не грошову), що накопичуючись, утворюють інтелектуальну власність, тим самим беруть участь в управлінському процесі і забезпечують дохід аграрному підприємству завдяки ефективності його організації. У вузькому розумінні цей термін характеризує активи сільськогосподарського підприємства, представлені у вигляді сукупності знань, творчих здібностей, лідерських якостей, управлінських навичок керівників підприємств. Для якісної оцінки інтелектуального капіталу управлінських працівників необхідно визначитися із його структурними елементами (рис.3.). До них відносять:

- людський – це капітал, який є основою формування інтелектуального капіталу. Людський капітал можна вивчати як особливу компетенцію, знання, професійні здібності, вміння управлінських працівників за допомогою діяльності яких формуються і активи, і доходи формування. В останній період часу їм приділяється значна увага з боку підприємств. Характерною особливістю людського капіталу є те, що з плином часу його вартість не зменшується, як це відбувається з фізичним капіталом, а навпаки – зростає. Це відбувається через невпинне накопичення управлінським працівником виробничого досвіду, знань, здібностей, отримання нових трудових навичок тощо;
- організаційний тісно пов'язаний з результатами діяльності аграрного формування. Організаційний капітал – це творча та професійна активність управлінських працівників, які забезпечують ефективне використання людського капіталу. Він характеризується: вмінням приймати управлінські рішення; використовувати певні принципи управління колективом – мотивацію, підбір спеціалістів, формування команди для виконання виробничих програм; застосуванням системи навчання спеціалістів (перепідготовку, підвищення кваліфікації); проведенням тренінгів; використанням бізнес-технологій, з одного боку. З іншого боку – це інфраструктура підприємства;
- інформаційний елемент – це комплекс інформаційних ресурсів та активів, накопичених за все життя управлінськими працівниками, методи та технології, які є в розпорядженні сільськогосподарського підприємства;
- вітальний елемент – це енергетичний ресурс управлінських працівників (розумове та фізичне навантаження), спрямований на поліпшення результатів діяльності сільськогосподарського підприємства за рахунок відповідальності. Вітальний капітал – це енергія людини або її природна складова, яку вона отримує при народженні та практично збільшує протягом життя. В економіці вітальний капітал трактується як первісна вартість людського ресурсу [9]. Цей

вид капіталу тісно пов'язаний зі станом здоров'я та розумовими здібностями. Тому в залежності від цих якостей управлінців та їх енергії можна стверджувати,що є управлінці, які:

- працюють з максимальною віддачею та відданістю;
- роблять організацію праці раціональною;
- генерують ідеї і відрізняються креативним мисленням;
- стають лідерами колективу. Такі керівники працюють ефективніше, можуть розраховувати на отримання значно більших доходів – це і буде своєрідним економічним результатом від вітального капіталу.

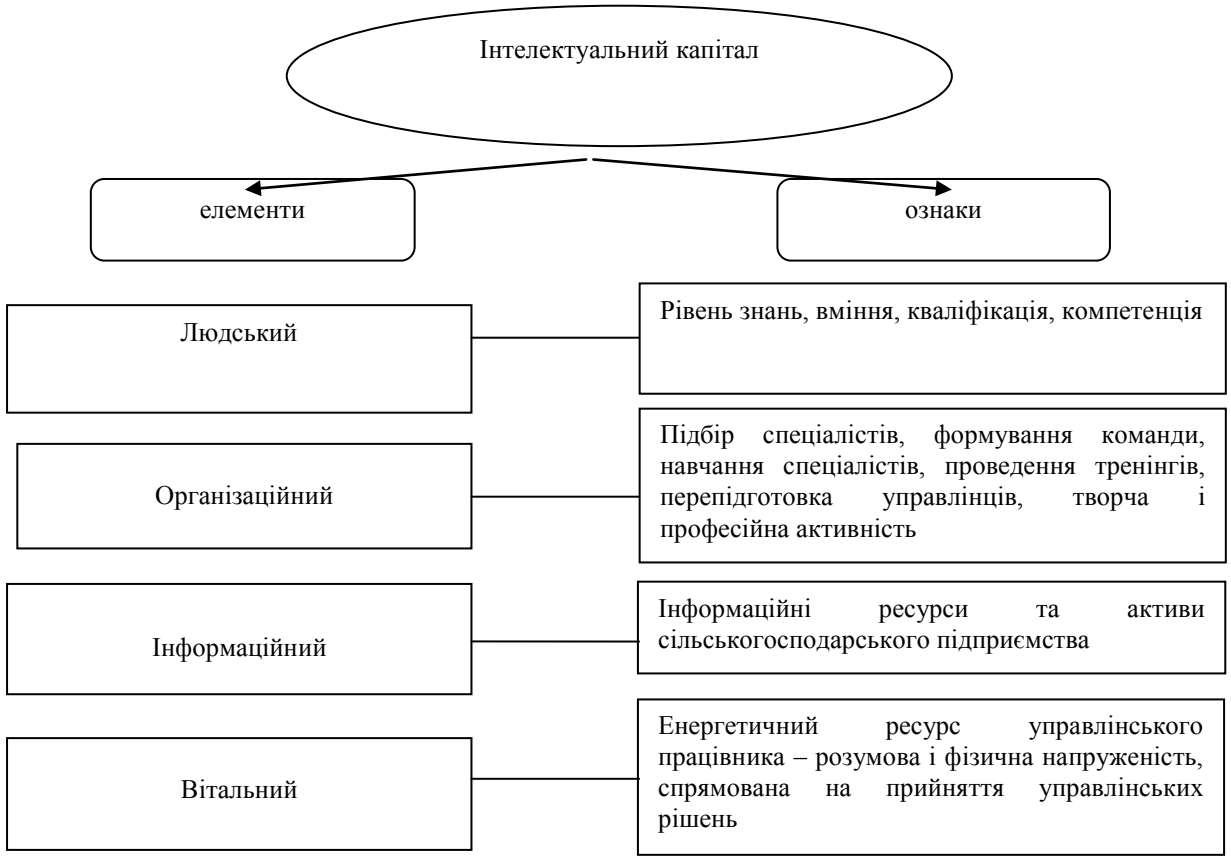

Рис. 3. Структурні елементи інтелектуального капіталу та його ознаки

**Пропозиції автора виділено курсивом*

Незважаючи на певну обґрунтованість такої теорії, щодо виділення складових інтелектуального капіталу, доцільно зробити деякі критичні зауваження.

По-перше, трактувати «людський капітал» неправомірно тільки як сукупність знань, практичних навичок і творчих здібностей працівників компанії. Це значно ширша категорія, яка включає в себе не тільки інтелектуальні, але й соціальні, психічні та фізіологічні характеристики персоналу, в тому числі здоров'я людини, які будуть необхідні не тільки для інтелектуальної, але і для фізичної праці [10].

По-друге, чому інша складова інтелектуального капіталу – це структурний капітал. У цьому зв'язку, повністю відсутнє обґрунтування правомірності не тільки виділення самого структурного капіталу, але й віднесення до нього практично всіх нематеріальних активів за мінусом фінансових зобов'язань.

По-третє, якщо це є класифікацією, то спершу мають бути запропоновані певні класифікаційні ознаки. Але наведений аргумент, що структурний капітал може бути власністю компанії, а отже і об'єктом купівлі-продажу, а людський – ні, є спірним моментом.

Більш прийнятною до розкриття структури інтелектуального капіталу є думка Е. Брукіна, він більш глибоко аналізує саме структурний капітал. Поряд із людськими активами Е. Брукінг виділяє ринкові активи, інтелектуальну власність та інфраструктурні активи [11].

В інтерпретації Е. Брукінга «ринкові активи – це той потенціал, який забезпечується нематеріальними активами, пов'язаними із ринковими операціями». До ринкових активів автор відносить торговельні марки, корпоративну марку, покупців, які характеризуються як «своя людина» і «прихильник-пропагандист», купівельну прихильність, повторні контракти, корпоративне

ім'я, портфель замовлень, механізми розподілу, ділове співробітництво, ліцензії та ін. [11]. Однак, як ми відзначали, потенціал – це можливості, а капітал – це реалізація можливостей. Тому потенціал неправомірно відносити до категорії капіталу. Крім цього, «ринкові активи» надто широке поняття для виділення частини інтелектуального капіталу. До його складу можна включити і натурально-речовинний, і грошовий та інтелектуальний капітали. Крім цього, віднесення покупців до капіталу підприємства суперечить гносеологічній сутності поняття «капітал», і вони не можуть бути активами компанії, тому що не належать їй. Низьку ефективність дій конкурента також можна буде віднести до інтелектуального капіталу компанії. Тому вибір терміну «ринкові активи» для визначення однієї зі структурних частин інтелектуального капіталу, на нашу думку, невдалий.

Як нематеріальний актив інтелектуальний капітал у бухгалтерському обліку підприємств України було введено у 1993 р. «Положенням про організацію бухгалтерського обліку та звітності в Україні», затвердженим постановою Кабінету Міністрів України і реалізованим у Положенні (стандарті) бухгалтерського обліку 8 «Нематеріальні активи» та Законі України «Про оподаткування прибутку підприємств» [98]. Але можна стверджувати, що в країні немає закону чи положення, які б конкретно регулювали інтелектуальний капітал, використання творчих та професійних здібностей співробітників на підприємстві. Відсутня єдина конкретна форма звітності використання інтелектуального капіталу на підприємстві. Аргументовано, що інтелектуальний капітал сільськогосподарського підприємства – це обсяг усіх знань, вмінь, розумової праці його працівників та результат практичного їх застосування на користь підприємства, що проявляється у формі економічного ефекту у вигляді прибутку.

Висновки. Отже, інтелектуальний капітал формують матеріальні та нематеріальні складові. Він складається з досвіду та знань працівників, організаційної культури, документації та інформаційної бази даних, форм роботи з персоналом та клієнтами. Трансформація від інтелектуального потенціалу до інтелектуального капіталу управлінських працівників передбачає перехід від витрат на формування людського капіталу до отримання прибутків від його використання шляхом перенесення вартості накопичених знань, можливостей, практичних навичок на остаточний результат працівниками апарату управління.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Рудницький В.С. Методологія і організація аудиту / В.С. Рудницький. – Тернопіль: Економічна думка, 1998. – 192 с.
2. Река Г.В. Інтелектуальний капітал та інтелектуальний потенціал : критерії розмежування / Г.В. Река // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.1. – С. 228–232.
3. Schultz, T. Resources for Higher Education: an Economists View [Text] / T. Schultz // The Journal of Political Economy. – 1968. – Vol. 76
4. Becker, G. Investment in Human Capital: Theoretical Analysis [Text] / G. Becker // The Journal of Political Economy. – 1962. – Vol. LXX.
5. Denison, E. Trends in American Economic Growth, 1929 – 1982 / E. Denison. -Washington, D. C.: The Brooking Insitution, 1985. – 220 p. Цит. по: Дорнбуш, Р. Макроэкономика / Р. Дорнбуш., С. Фишер. – М. : Изд-во Моск. ун-та ; ИНФРА-М, 1997.
6. Гелбрейт Дж.К. Новое индустриальное общество. – М.: Прогресс,1976. –397 с.
7. Stewart T.A. Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations. N.Y.-L., Doubleday / Currency, 1997. Copyright – T.A.Stewart 1997).
8. Edvinsson L., Malone M.S. Intellectual Capital. Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower. – New York: Harper Business, 1997.
9. Акопян А.С. Эргодинамическая модель человека и человеческий капитал/ А.С Акопян, В.В. Бушуев, В.С. Голубев // Общественные науки и современность. – 2002. – № 6. – С. 98 –106.
10. Головінов О.М. Функції людського капіталу, їхній взаємозв'язок і ієрархія/ О.М. Головінов // Торгівля і ринок України. – Донецьк: Дон ДУЕТ, 2003. – Вип. 15, т. 1. – С. 26–34.
11. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал: пер. с англ. – СПб.: Питер, 2001. – 288 с.
12. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.1999 №996-XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z0202-99

REFERENCES

1. Rudnycjkyj V.S. Metodologhija i orghanizacija audytu / V.S. Rudnycjkyj. – Ternopilj: Ekonomichna dumka, 1998. – 192 s.
2) Reka Gh.V. Intelektualjnyj kapital ta intelektualjnyj potencial : kryteriji rozmezhuvannja / Gh.V. Reka // Naukovyj visnyk NLTU Ukrajiny. – 2009. – Vyp. 19.1. – S. 228–232.
3) Schultz, T. Resources for Higher Education: an Economists View [Text] / T. Schultz // The Journal of Political Economy. – 1968. – Vol. 76
4) Becker, G. Investment in Human Capital: Theoretical Analysis [Text] / G. Becker // The Journal of Political Economy. – 1962. – Vol. LXX.

5) Denison, E. Trends in American Economic Growth, 1929 – 1982 / E. Denison. -Washington, D. C.: The Brooking Insitution, 1985. – 220 p. Cit. po: Dornbush, R. Makrojekonomika / R. Dornbush., S. Fisher. – M. : Izd-vo Mosk. un-ta ; INFRA-M, 1997.
6) Gelbrejt Dzh.K. Novoe industrial'noe obshhestvo. – M.: Progress,1976. –397 s
7) Stewart T.A. Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations. N.Y.-L., Doubleday / Currency, 1997. Copyright – T.A.Stewart 1997).
8) Edvinsson L., Malone M.S. Intellectual Capital. Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower. – New York: Harper Business, 1997.
9) Akopjan A.S. Jergodinamicheskaja model' cheloveka i chelovecheskij kapital/ A.S Akopjan, V.V. Bushuev, V.S. Golubev // Obshhestvennye nauki i sovremennost'. – 2002. – № 6. – S. 98 –106.
10) Gholovinov O.M. Funkciji ljudsjkogho kapitalu, jikhnij vzajemozv'jazok i ijerarkhija/ O.M. Gholovinov // Torghivlja i rynok Ukrajiny. – Donecjk: Don DUET, 2003. – Vyp. 15, t. 1. – S. 26–34.
11) Bruking Je. Intellektual'nyj kapital: per. s angl. – SPb.: Piter, 2001. – 288 s.
12) Pro bukhghaltersjkyj oblik ta finansovu zvitnistj v Ukrajini: Zakon Ukrajiny vid 16.07.1999 №996-KhIV [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z0202-99