

ВИЗНАЧЕННЯ ТА СУТНІСТЬ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Хаустова Є. Б., к.е.н., доцент
Київський національний університет технологій та дизайну

В сучасних умовах науково-освітня сфера, не змінюючи свого значення для розвитку суспільства, все більше інтегрується з виробництвом та процесом його управління. В індустріальному суспільстві це відображалось у підвищеній ролі вчених та спеціалістів у складі населення. Але за часів постіндустріального суспільства, на думку Д.Белла, керівною елітою будуть ті агенти економічних відносин, хто володіє глибокими знаннями, вміннями і талантами. Підприємці, бізнесмени і банкіри, які домінували в індустріальну епоху, будуть поступово відходити на другорядні ролі. Вже сьогодні конкуренція з ринків товарів і сировини зміщується в університети (науково-дослідні заклади) та набуває форми конкуренції на інновації (знання, інформацію). Таким чином, головним ресурсом у створенні додаткової вартості в «новій економіці» виступають знання, які трансформуються в інтелектуальний капітал.

Дослідження поняття інтелектуального капіталу показало різноманітність визначень, що ідентифікуються або пов'язуються з ним, а саме: трудовий або людський потенціал, людський капітал; організаційний потенціал, організаційний капітал (підприємства); інтелектуальний потенціал організації (підприємства).

Інтелектуальний потенціал складається з людського (трудового) та організаційного потенціалу, що включають трудові та організаційні ресурси (можливості). Форми прояву використання трудових ресурсів бувають матеріальні та інтелектуальні. За умов результативного одночасного використання (комерціалізації) людських та організаційних ресурсів з'являються людський та організаційний капітал, які в поєднанні з часом можуть формувати інтелектуальний капітал підприємства (організації).

Узагальнення поглядів вітчизняних і зарубіжних науковців на сутність і зміст категорії «інтелектуальний капітал» стало підставою для формування її авторського бачення стосовно вищих навчальних закладів як сукупність людського та організаційного капіталу, які забезпечують умови тривалого розвитку ВНЗ в умовах регулярного співтовариства.

В загалі, К.Марксом капітал був визначений як виробничо-економічні відношення між людьми. Характерними ознаками капіталу є ресурсна складова, відношення власності на ресурси, можливість вартісної оцінки ресурсів, фактична або ймовірна економічна вигода в процесі використання таких ресурсів. Виключенням не стає й інтелектуальний капітал підприємства, який виявляється через людський капітал та організаційний (структурний) капітал.

При цьому людський капітал не може формально належати підприємству, оскільки як сукупність ресурсів певної особи формується в ході довготривалого освітньо-виховного процесу, участі в якому за великим рахунком власник підприємства не приймає. Економічними вигодами від використання людського капіталу у вигляді заробітної плати або додаткових благ володіє його власник - працівник, а також держава (страхові компанії, фонди) — у вигляді податків з заробітної плати працівника. З цієї точки зору державу можна розглядати як «співвласника» людського капіталу, оскільки за рахунок держаних (бюджетних) коштів, утримуються, зокрема, заклади освіти та медицини, від «безкоштовних» послуг яких залежить якість людських ресурсів.

Роботодавець тільки розпоряджається людськими (трудовими) ресурсами. Необхідно зазначити, що наявність одного фахівця або групи фахівців в одній галузі знань не дозволяють сучасному підприємству (організації) здійснювати конкурентну діяльність. Результативне використання людських ресурсів (з отриманням економічних вигід у вигляді прибутку, відсотків тощо) можливе тільки через об'єднання фахівців різних галузей знань та віку

(досвіду) з метою отримання синергетичного ефекту. Організація роботи фахівців в колективі потребує відповідних організаційних ресурсів. За умов відсутності останніх ставиться під сумнів результативність використання людських ресурсів.

Однчасне результативне використання людських та організаційних ресурсів в рамках одного колективу дозволяє говорити про людський капітал та організаційний (структурний) капітал, які є складовими інтелектуального капіталу підприємства (організації).

В цілому до інтелектуального капіталу ВНЗ відносять інформаційні, інтелектуальні та інші нематеріальні й матеріальні активи, які містять: знання та досвід науково-педагогічних працівників; ліцензії та документи про акредитацію окремих спеціальностей і ВНЗ; засвідчену сертифікатами відповідність освітніх послуг ВНЗ вітчизняним і міжнародним стандартам освіти; наукову інформацію (монографії, звіти НДДКР, наукові статті тощо); навчально-методичну інформацію (робочі програми, підручники та навчальні посібники, методичні вказівки, тести тощо); корпоративну культуру і соціально-психологічний клімат; налагоджені зв'язки зі своїми контрагентами (абітурієнтами, освітніми закладами, підприємствами та установами, що забезпечують працевлаштування випускників і т.д.), а також представниками контактних аудиторій (засобами масової інформації, кредитно-фінансовими установами, політичними рухами, органами влади тощо), налагоджена система працевлаштування; економічну інформацію (маркетингову, відомості про економічних контрагентів ВНЗ, наприклад, про фірми, що здійснюють набір студентів за кордоном, техніко-економічні характеристики навчального, дослідного та виробничого обладнання, технології тощо); права власності ВНЗ та його працівників на продукцію інтелектуальної праці (ноу-хау, патенти, зареєстровані торговельні марки, «розкручені» бренди, промислові зразки і т.п.); програмне, інформаційне та інше забезпечення інформаційних систем, засоби комунікації та зв'язку, технології управління; наукомісткі вироби та послуги, технології їх виробництва; імідж та ділову репутацію ВНЗ.

Таким чином, інтелектуальний капітал існує тільки за умов регулярного організованого співтовариства (колективу) із своїми соціальними комунікаціями та взаємодіями персональних «інтелектуальних брендів», досвіду та компетенцій.