

*Є. Б. Хаустова,
к. е. н, доцент, доцент кафедри обліку і аудиту,
Київський національний університет технологій та дизайну, м. Київ*

ПОНЯТТЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ В РАМКАХ СОЦІОЛОГІЧНОЇ КОНЦЕПЦІЇ

*Y. B. Khaustova,
Associate Professor, Ph.D, Associate Professor of the Department of Accounting and Audit
Kiev National University of Technology and Design, Kyiv,*

THE CONCEPT OF INTELLECTUAL CAPITAL OF THE UNIVERSITY UNDER THE SOCIOLOGICAL CONCEPT

В статті визначено зв'язок між поняттями, що використовуються в теорії капіталізації знань та управління капіталом, а саме інтелектуальним капіталом та інтелектуальний потенціал, інтелектуальний ресурс та інтелектуальний актив; розглянуто підходи до визначення інтелектуального капіталу з точки зору асоціальної та соціологічної концепції капіталу; дано визначення поняття "інтелектуальний капітал вищого навчального закладу (ВНЗ)" в рамках соціологічної концепції як синергетичної сукупності власних та залучених інтелектуальних активів та ресурсів, з приводу створення та використання яких виникають соціально-виробничі та економіко-правові відносини між суб'єктами діяльності ВНЗ та його управління з метою реалізації стратегії розвитку в умовах інформаційної економіки; дано характеристику змісту складових інтелектуального капіталу ВНЗ.

In the article the relationship between the concepts used in the theory of knowledge capitalization and capital management, namely between intellectual capital and intellectual potential, intellectual property and intellectual asset; Approaches to the definition of intellectual capital in terms of antisocial and sociological concepts of capital; defines the concept of "intellectual capital higher education institution (HEI)" within the sociological concept of a synergistic set of own and borrowed assets and intellectual resources, the creation and use of which there are socio-economic and vyrobnychi pravovi relations between subjects and activities Universities its management to implement the strategy development in the information economy; The characteristic content components of intellectual capital university.

Ключові слова: *інтелектуальний потенціал, інтелектуальні ресурси, інтелектуальні активи, інтелектуальний капітал, складові інтелектуального капіталу вищого навчального закладу.*

Keywords: *intellectual potential, intellectual resources, intellectual assets, intellectual capital, intellectual capital components of higher education.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. За часів постіндустріального суспільства науково-освітня сфера, не змінюючи свого значення для розвитку суспільства, все більше інтегрується з виробництвом та процесом його управління. Оскільки складність інноваційних проектів та масштаби фінансування вимагають розподілу високих ризиків між учасниками, тому високотехнологічні та провідні світові компанії вступають в різного роду альянси, партнерські та інші союзи фінансового, технологічного, освітнього й інформаційного типу. Високі ризики обумовили відповідні вимоги до інформації та людини, яка оперує інформацією. Головним ресурсом у створенні додаткової вартості – прибутку – в «новій економіці» виступає людина із знаннями та вміннями ці знання примножувати, що супроводжується створенням інтелектуального капіталу.

Соціально-політичні та економічні трансформації в Україні останнього часу – зміни державних інститутів,

зародження громадянського суспільства, підняття проблем створення середнього класу, знищення масштабної корупції, створення механізмів мотивації в інноваційному та екологічному розвитку економіки – свідчать про розвиток капіталістичної економіки та роблять актуальними дослідження з управління інтелектуальним капіталом ВНЗ в умовах входження до європейського ринку освітніх послуг.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор, виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Концепція інтелектуального капіталу зобов'язана своєю появі розвитку теорії *людського капіталу* у другій половині XX століття (Г. Беккер, І. Бен-Порет, Е. Денісон, О. Нордхоуг, Л. Туроу, Т. Шульц та ін.). Важливість знань та досвіду серед робітників визнавали Ф. У. Тейлор (школа «наукового управління»), П. Друкер, застосувачи термін «інтелектуальний», визнавав, що «знання стало ключовим економічним ресурсом і домінантою — та можливо навіть єдиним джерелом конкурентних переваг». Знанням віддав пріоритет представник неокласиків А. Маршалл, стверджуючи, що капітал складається з знань та організації [1,2,3].

Заслужують на увагу дослідження, в яких інтелектуальний ресурс розглядається як основа формування соціально-класових спільнот у різних суспільствах (Дж. К. Гелбрейт, Дж. Конрад, П. Ньюберт, І. Селені, О. Тоффлер, А. Турен). Капітал як економічну категорію було досліджено К. Марксом, який визначив капітал як форму соціальних (економічних, виробничих) відносин між людьми та експлуатацію найманих працівників як передумову створення доданої вартості. Характерними ознаками капіталу були названі ресурсна складова, відношення власності на ресурси, можливість вартісної оцінки ресурсів, фактична або ймовірна економічна вигода в процесі використання таких ресурсів. К. Марксу належить визначення та дослідження категорії змінного капіталу, який за економічним змістом найбільш близький до поняття інтелектуального капіталу в сучасному розумінні [2].

На сучасному етапі розвитку економічної думки можна розглядати дві концепції капіталу: асоціальну й соціологічну [1]. Асоціальна концепція капіталу, яка не має ідеологічної спрямованості, превалює на заході та характеризує капітал як сукупність засобів виробництва або як грошову суму, що використовуються для господарських операцій з метою одержання доходу [4]. Виключенням не стають існуючі трактування інтелектуального капіталу як певної сукупності знань, вмінь, нематеріальних або невідчутних активів, що приносять стратегічні переваги організації або прибуток [5,6,7,8].

В той же час соціологічна концепція розглядає нагромадження капіталу як історичну категорію, котра виражає специфічні суспільно-виробничі відносини між суб'єктами економіки з приводу факторів і результатів виробництва або сфери послуг. Аналіз публікацій економічного напрямку показав, що інтелектуальний капітал як об'єкт економічних досліджень розглядається тільки з позицій асоціальної концепції, що вимагає вивчення його сутності в рамках соціологічної концепції. Предметом було обрано вищий навчальний заклад в силу значення розвитку інтелектуального капіталу для надання науково-освітніх послуг.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). За мету статті було поставлено систематизація понять, що застосовується в управлінні сучасною формою капіталу – інтелектуальним капіталом, визначення «інтелектуальний капітал вищого навчального закладу» в рамках асоціальної та соціологічної концепції капіталу, характеристика складових інтелектуального капіталу вищого навчального закладу в умовах «нової економіки» або «економіки знань».

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Дослідження поняття *інтелектуального капіталу* показало різноманітність визначень, що ідентифікуються або пов'язуються з ним. Найближчим є поняття *інтелектуальний потенціал*. Потенціалом називають можливості суб'єкта (людини) або сукупність ресурсів об'єкта господарювання (підприємства, компанії, організації), використання яких дозволяє досягти певної мети (результатів). Під *інтелектуальним потенціалом суспільства* розуміють сукупність людських, матеріальних і фінансових ресурсів, які задіяні в двох тісно пов'язаних між собою ключових сферах духовного життя суспільства — науці та освіті — і величина яких показує створену та накопичену в суспільстві здатність до творчого створення нових знань, технологій, продуктів.

Інтелектуальний потенціал індивідуума як економічна категорія характеризує його здатність вирішувати різні види завдань, навчатись новим знанням, засвоювати нові інтелектуальні навички, адаптуватись до мінливих ситуацій [9].

Інтелектуальний потенціал суб'єкта господарювання складається з людського потенціалу в частині інтелектуального результату та організаційного потенціалу. *Людський потенціал* (термін відомий як *трудоий потенціал*, а в управлінні суб'єкта господарювання зустрічається як *кадровий потенціал*) є сукупністю людських можливостей та здібностей. Людський потенціал характеризується кількісними та якісними показниками *трудоих ресурсів* суспільства (чисельністю та структурою працездатного та безробітного населення за віком, статтю та територіальною розміщенням, якістю освіти та рівнем кваліфікації працездатного населення, рівнем медичного обслуговування, рівнем професійних захворювань, середньою заробітною платою тощо) або *кадрових ресурсів* суб'єкта господарювання (чисельністю персоналу, рівнем його освіти та кваліфікації; соціальною, віковою та статеву структурою; компетенціями конкретних працівників — сукупністю навичок, знань, вмінь; досвідом фаховим та життєвим; мотиваціями, морально орієнтованими здібностями збирати, опрацьовувати та створювати нові знання, ефективно їх використовувати).

Особливістю *трудоих ресурсів* є дві форми прояву їх використання — матеріальна та інтелектуальна (нематеріальна). *Матеріальним результатом* використання трудових ресурсів на мікрорівні стають, наприклад, вироблена та реалізована готова продукція, надані послуги, виконанні роботи, реалізовані товари, на макрорівні —

будівлі та споруди суспільного та загальноекономічного значення. Матеріальний результат належить роботодавцю найманих працівників або державі та є їх майном та капіталом). Платою за *матеріальний результат* від використання трудових ресурсів виступають: заробітна плата та безкоштовне користування суспільними благами (дорожніми шляхами, об'єктами комунальної власності), які відповідно є частиною або збудовані за рахунок доданої вартості (податків), що створена працею найманих працівників-членів суспільства. При цьому заробітна плата та суспільні блага виступають джерелом оновлення використаних людських ресурсів та джерелом інвестицій в подальший розвиток людського потенціалу — його нарощування.

Інтелектуальним результатом використання трудових ресурсів виступають знання, досвід та інформація, які з'являються, розповсюджуються та накопичуються серед учасників соціально-економічних відносин (у т.ч. виробничих). На відміну від матеріального результату *інтелектуальний результат* належить найманому працівникові, але користуватися таким результатом роботодавець має можливість за умов створення системи управління знаннями (накопичення, розповсюдження та використання знань в середині організації). За цим стоїть направлення частини доданої вартості, що створена найманими працівниками, на періодичне підвищення кваліфікації персоналу, проведення колективних тренінгів, забезпечення виконання норм та покращення умов праці, придбання автоматизованих систем передачі управлінської інформації та контролю виконання поставлених завдань, проведення заходів з формування прихильності (лояльності) персоналу до свого підприємства (організації) та ін.

Перелічені заходи формують другу складову інтелектуального потенціалу - *організаційний потенціал*, який залежить від параметрів та характеристик організаційних ресурсів - структури та зв'язків управлінський та функціональних підрозділів (інститутів), методів та технологій прийняття та впровадження рішень, технічних засобів управління та контролю внутрішньої інформації, організації розповсюдження знань між співробітниками тощо.

Даючи кількісну та структурно-якісну оцінку інтелектуальному потенціалу суб'єкта господарювання через результати його використання на певний момент часу, слід розрізняти серед наявних його авуарів-можливостей активи та ресурси. За міжнародними стандартами обліку та оцінки актив на відміну від ресурсу відрізняється: прогнозованими економічними вигодами від їх використання у майбутньому; визначеною вартістю на підставі понесених витрат на їх створення (придбання) або вартістю очікуваних економічних вигід від їх використання; наявністю формального права володіння (контролю) ними у власника.

Серед інтелектуальних авуарів також необхідно вирізняти такі, власником яких є наймані працівники. Саме для них вони є або можуть стати активами, що приносять економічну вигоду у вигляді заробітної плати, бонусної емісії акцій (опціонів), додаткових виплат та інших благ.

Нині самостійного значення відтворення *людського капіталу*. Специфіка відповідних вкладень – у тривалому, віддаленому в часі економічному ефекті. Формування перспективної якості праці потребує залучення значних ресурсів у створення людського потенціалу. Основними формами вкладень виступають витрати на освіту, виробничу підготовку, охорону здоров'я тощо. Зокрема витрати на освіту розглядаються як фактор підвищення норми нагромадження інтелектуального капіталу.

При цьому *людський капітал* не може формально належить підприємству, оскільки він формується в ході довготривалого освітньо-виховного процесу певного індивідуума, 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, медицини та культури, від послуг яких залежить якість людських ресурсів. Роботодавець тільки розпоряджається людськими (трудовими) ресурсами та несе поточні витрати на утримання таких ресурсів. Капітальні витрати або інвестиції в трудовий потенціал здійснює сама людина (його родина, батьки).

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 колективної роботи фахівців з відповідним юридично-правовим статусом потребує відповідних організаційних ресурсів та структур. За умов відсутності останніх ставиться під сумнів результативність використання людських ресурсів.

Організаційні ресурси через капіталізацію формують *організаційний капітал*. В науковій літературі існує багато визначень поняття «організаційний капітал». Так, Л.Едвінссон та М.Мелоун найбільш вдало визначили організаційний (структурний) капітал як організаційні здібності компанії, що мають відповідати потребам ринку – форми, методи і структури, які дають змогу ефективно відбирати, створювати і поширювати знання, організовувати їх у систему, доступну для всіх співробітників, що уможлиблює досягнення синергетичного ефекту від спільної діяльності» [5]. Важливим у визначенні організаційного капіталу за Е.Брукінгом стає те, що право власності на такі «інституційні знання» належать організації (підприємству) [6]. Саме ця ознака відрізняє організаційний капітал від людського капіталу, який належить працівнику. При цьому інструменти юридичного оформлення прав власності у вигляді патентів, ліцензій, товарних знаків та технічні засоби накопичення-розповсюдження знань через бази даних за допомогою програмного забезпечення присутні у визначеннях багатьох науковців. Але вказані аспекти не є ознаками організаційного капіталу, а виступають лише його проявами або ресурсами, завдяки яким він функціонує. Не менш визначальним у розвитку поняття

організаційний капітал було виокремлення в його складі Л.Едвінссоном поняття *клієнтського (споживчого) капіталу*. Таким чином, за прийнятою в наукових колах теорією *інтелектуальний капітал* складається з *людського* та *структурного*, останній поділяється на *клієнтський* та *організаційний*. Прийнято також в організаційному капіталі розрізняти *процесний* та *інноваційний* капітали.

Процес створення інтелектуального капіталу передбачає формування інтелектуального потенціалу, його використання із виявленням ресурсів та активів, що поділяються на людські та організаційні. Розуміння наявності клієнтського капіталу зробило логічним об'єднання організаційного та клієнтського капіталу в організаційний (рис.1).

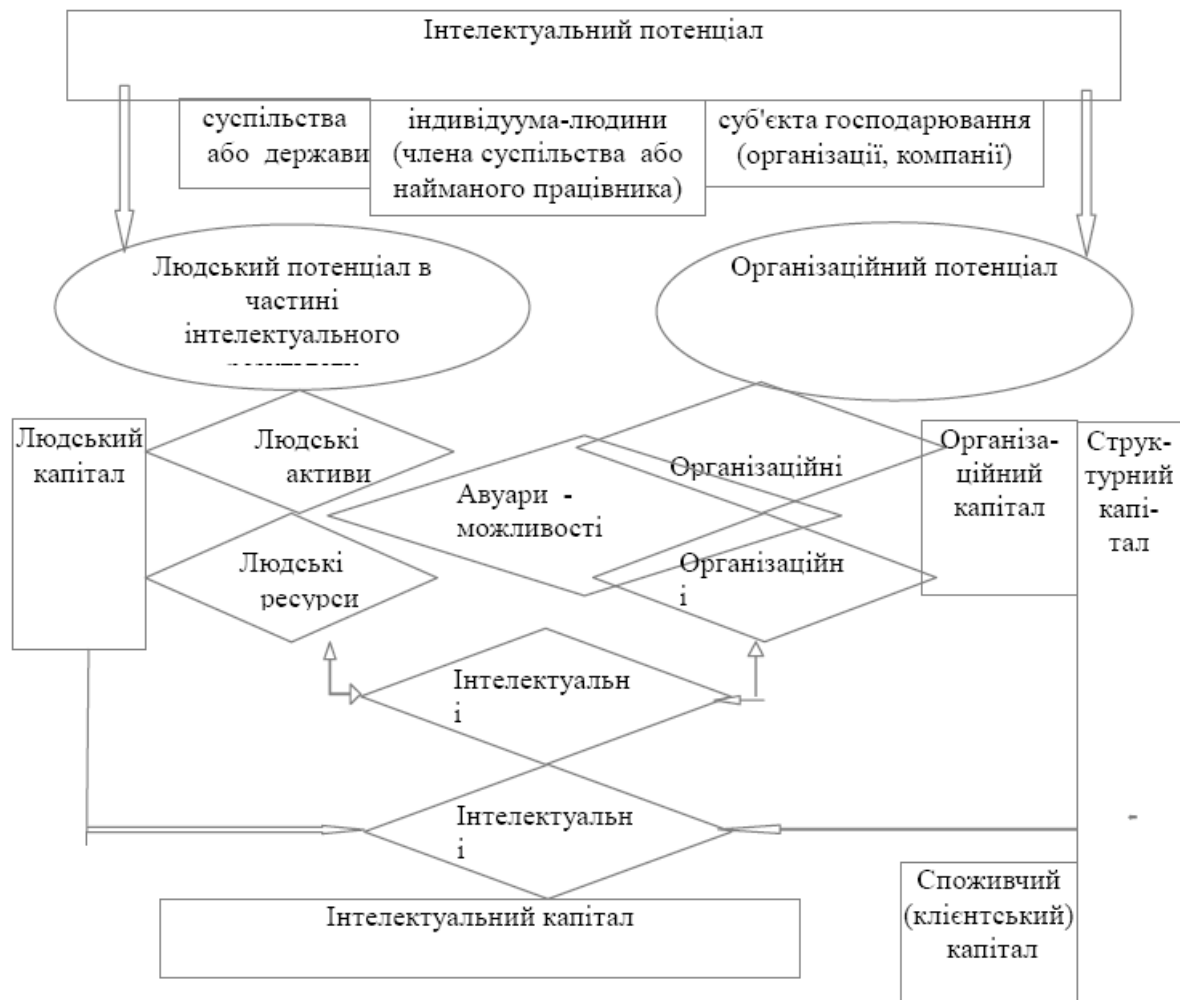


Рис. 1. Поняття «інтелектуальний капітал» в системі взапов'язаних з ним понять та категорій.

В рамках асоціальної концепції капіталу інтелектуальний капітал визначається як сукупність інтелектуальних ресурсів і активів, які приносять економічні вигоди, або як грошову суму, яку інвестовано в інтелектуальні ресурси й активи суб'єкта господарювання з метою отримання економічних вигод. До вказаних поглядів стосовно сутності та змісту категорії «інтелектуальний капітал» відносять такі його визначення:

- як сукупності інтелектуальних ресурсів і здатностей до їх реалізації, які забезпечують умови тривалого розвитку ВНЗ на основі генерації, накопичення і використання інформації і знань (фактів і правил) [10].

- як «колективного» активу або ресурсу, що існує тільки за умов регулярного організованого співтовариства (колективу) із власними соціальними комунікаціями та взаємодіями персональних «інтелектуальних брендів», досвіду та компетенцій [5,6,7].

З позицій соціологічної концепції інтелектуальний капітал необхідно розглядати як соціально-історичну категорію, котра виражає специфічні суспільно-виробничі відносини між суб'єктами «економіки знань» з приводу перетворення частини доданої вартості (прибутку та частини витрат на оплату праці найманих працівників) в додаткові вартості (інтелектуальні ресурси й активи), що супроводжується розширенням та укладенням відносин власності на таку вартість (інтелектуальні ресурси й активи).

Узагальнення поглядів вітчизняних і зарубіжних науковців на сутність і зміст категорії «інтелектуальний капітал» стало підставою для формування авторського бачення цієї категорії в рамках соціологічної концепції.

Інтелектуальний капітал вищого навчального закладу – це синергетична сукупність власних та залучених інтелектуальних активів та ресурсів, з приводу створення та використання яких виникають соціально-виробничі та економіко-правові відносини між суб'єктами діяльності ВНЗ та його управління (державою, інвесторами, донорами, підприємцями, студентами та науково-педагогічними працівниками) в роботі навчально-виховних та науково-дослідних структур (факультетів, кафедр, лабораторій, навчальних цехів, комерційних шкіл, техніко-інноваційних центрів-парків, науково-виробничих комплексів, функціональних відділів тощо) з метою реалізації стратегії розвитку в умовах інформаційної економіки.

В табл. 1 відображено класифікацію інтелектуальних авуарів ВНЗ, що розглядається Ілляшенко С. М. [10], за загальноновизнаними складовими інтелектуального капіталу.

Таблиця 1.
Класифікація інтелектуальних авуарів ВНЗ за складовими інтелектуального капіталу

Інтелектуальний капітал			
Людський капітал	Структурний капітал		
	Клієнтський (споживчий) капітал	Організаційний капітал	
		Інноваційний капітал	Процесний капітал
Активи та ресурси, що залежать від компетенцій працівників	Активи та ресурси як результат взаємовідносин із зовнішнім середовищем	Активи та ресурси як результат НДР	Інфраструктурні активи та ресурси
Знання та досвід науково-педагогічних працівників. Наукова інформація (монографії, звіти НДР, наукові статті тощо). Навчально-методична інформація (робочі програми, підручники та навчальні посібники, методичні вказівки, тести тощо).	Засвідчена сертифікатами відповідність освітніх послуг вітчизняним і міжнародним стандартам освіти. Налагоджені зв'язки із контрагентами (абітурієнтами, освітніми закладами, підприємствами та установами, що забезпечують працевлаштування випускників), а також представниками контактних аудиторій (засобами масової інформації, кредитно-фінансовими установами, політичними рухами, органами влади). Дієва система працевлаштування Економічна інформація (маркетингова, відомості про інші ВНЗ, техніко-економічні характеристики навчального, дослідного та виробничого обладнання, технології тощо). Імідж та ділова репутація ВНЗ.	Права власності ВНЗ та його працівників на продукцію інтелектуальної праці (ноу-хау, патенти, зареєстровані торговельні марки, (торговельний знак, бренд), промислові зразки і т.п.. Наукомісткі вироби та послуги, технології їх виробництва.	Ліцензії та документи про акредитацію окремих спеціальностей і ВНЗ Корпоративна культура і соціально-психологічний клімат. Програмне, інформаційне та інше забезпечення. Інформаційні системи, засоби комунікації та зв'язку, технології управління.

Розглядаючи представлені інтелектуальні авуари, необхідно зазначити, що в більшості випадків інтелектуальними активами стають для ВНЗ авуари організаційного капіталу. Всі інші тільки частково контролюються менеджментом: важко піддаються вартісній оцінці, відносно швидко втрачають цінність внаслідок зміни факторів зовнішнього середовища або залишають поле об'єктів управління разом із кадровими змінами.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. В умовах глобальної конкуренції тільки унікальний характер інтелектуального капіталу та постійне його нагромадження може забезпечити стратегічний розвиток суспільства та окремої організації. Виходячи з логіки розвитку капіталів майбутні трансформаційні зміни в економіці України будуть супроводжуватися суттєвими змінами в структурі капіталу за його видами, видами діяльності (технологічними укладами). Зокрема, це буде пов'язано із становленням відносин власності на *інтелектуальні активи* в процесі реальної та фіктивної капіталізації саме тих суб'єктів, можливості розвитку яких залежать від нарощування інтелектуальних активів, зокрема у сфері інформаційно-аналітичних та науково-освітніх послуг.

Список літератури.

1. Сутність нагромадження капіталу. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://ua-referat.com/>.
2. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 2. / Редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр «Академія», 2000. – 864 с.
3. Drucker P. F. Post-Capitalist Society. – Oxford Butterworth: Heinemann, 1993, p. 271.
4. Ватаманюк З. :Економічна теорія макро- і мікроекономіка // За. ред. З. Ватаманюка, С. Панчишина. – К.: Видавничий дім «Альтернатива», 2001. – 300 с.
5. Edvinsson L. Intellectual Capital: relizing your company's true value by finding its hidden brainpower (1 st

ed.) / L.Edvinson, M.S.Maloni. – N.Y.: HaperBusiness. –1997.

6. Brooking A. Intellectual Capital: Core Asset for theThird Millenium Enterprise / Annie Brooking. – L.: Internatinal Thompson Business Press. – 1998.

7. Стюарт Т. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организации / Томас А. Стюарт : пер. с англ. В. Ноздриной. – М.: Поколение, 2007. – 368 с.

8. Чухно А.А. Интеллектуальний капітал: сутність, форми і закономірності розвитку / А.А. Чухно // Економіка України. – 2002. – №12. – С.61-67.

9. Давидова О.І. Реалізація інтелектуального капіталу: сутність, складові, роль системи зайнятості в цьому процесі / О. І. Давидова // Журнал бізнес-інформ. – 2013. –Випуск №2. – Режим доступу: <http://www.irbis-nbuv.gov.ua/>.

10. Ілляшенко С. М. Интеллектуальний капітал ВНЗ як запорука його інноваційного розвитку: сутність, структура, підходи до оцінки / С. М. Ілляшенко // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – № 1.– С.145-153.

References.

1. [ua-referat](http://ua-referat.com/) (2016), “The essence of capital accumulation”, available at: <http://ua-referat.com/> (Accessed 20 October 2016).

2. Mochernyj, S. V. (2000), Ekonomichna entsyklopediia: U tr'okh tomakh [Economic Encyclopedia: In three volumes], vol. 2, Vydavnychj tsentr «Akademii», Kyiv, Ukraine.

3. Drucker, P. F. (1993), Post-Capitalist Society, Butterworth: Heinemann, Oxford, .

4. Vatamaniuk, Z. and Panchyshyn, S. (2001), Ekonomichna teoriia makro- i mikroekonomika [Economic theory macro- and microeconomics], Vydavnychj dim «Al'ternatyva», Kyiv, Ukraine.

5. Edvinsson L. (1997), Intellectual Capital: relizing your company's true value by finding its hidden brainpower, HaperBusiness, NY, USA.

6. Brooking A. (1998), Intellectual Capital: Core Asset for theThird Millenium Enterprise, Internatinal Thompson Business Press, NY, USA.

7. Stiuart T. (2007), Yntellektual'nyj kapytal. Novyj ystochnyk bohatsstva orhanyzatsyy [Intellectual capital. A new source of wealth of the organization], Pokolenye, Moscow, Russia.

8. Chukhno A.A. (2002), “Intellectual capital: the nature, forms and patterns of development”, Ekonomika Ukrainy, vol.12, pp.61-67.

9. Davydova, O.I. (2013), “Implementation of Intellectual Capital: essence, constituents role of employment in the process”, Zhurnal biznes-inform, vol.2, available at: <http://www.irbis-nbuv.gov.ua/> (Accessed 20 October 2016).

10. Iliashenko, S. M. (2011), “Intellectual capital higher educational institutions as a guarantee of its innovative development: the nature, structure, approach to evaluation”, Marketynh i menedzhment innovatsij, vol.1, pp.145-153.

Стаття надійшла до редакції 20.11.2015 р.