

УДК 330.14.012

ХАУСТОВА Є.Б.

Київський національний університет технологій та дизайну

ПОНЯТТЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ТА ЙОГО СКЛАДОВІ ДЛЯ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ (ВНЗ)

Мета: встановлення зв'язків між поняттями, що застосовуються в теорії управління інтелектуальним капіталом, визначення його сутності для вищого навчального закладу в рамках соціологічної концепції.

Методика: застосування методу дедуції для встановлення ієрархії понять щодо обраного об'єкта досліджень, метод аналогій – в частині класифікації інтелектуальних авуарів за складовими інтелектуального капіталу, історичний метод – при розробці поняття інтелектуальний капітал з точки зору соціологічної концепції.

Результати: встановлення понятійних зв'язків між поняттями «інтелектуальний капітал та потенціал», «інтелектуальний ресурс та актив», «людський капітал та потенціал», «організаційний потенціал та капітал», «структурний капітал», «клієнтський капітал», визначення інтелектуального капіталу (ІК) вищого навчального закладу в рамках соціологічної концепції як сукупності соціально-економічних та правових відносин з приводу створення-використання інтелектуальних ресурсів та активів, в той час як асоціологічна концепція розглядає ІК тільки як сукупність інтелектуальних ресурсів та активів; проведення класифікації інтелектуальний активів та ресурсів вищого навчального закладу за складовими ІК.

Наукова новизна: визначення інтелектуального капіталу в рамках соціологічної концепції, в той час як для останніх науково-теоретичних розробок характерні підходи асоціальної концепції.

Практична значимість: розробка пропозицій щодо розподілу інтелектуальних авуарів на активи та ресурси, а також класифікація їх за складовими інтелектуального капіталу, що визначає у подальшому порядок регулювання питань права на інтелектуальну власність.

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

Не варто обожнювати інтелект.

У нього є могутні мускули, але немає обличчя.

Альберт Ейнштейн

Вступ. 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 капіталістичною економіки та роблять актуальними дослідження з управління інтелектуальним капіталом ВНЗ в умовах входження до європейського ринку освітніх послуг.

Концепція інтелектуального капіталу зобов'язана своєю появі розвитку теорії *людського капіталу* у другій половині ХХ 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, застосувавши 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.

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 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 *трудова потенціал*, а в управлінні суб'єкта господарювання зустрічається як *кадровий потенціал*) є сукупністю людських можливостей та здібностей. Людський потенціал характеризується кількісними та якісними показниками *трудова ресурсів* суспільства (чисельністю та структурою

працевдатного та безробітного населення за віком, статтю та територіальною розміщенням, якістю освіти та рівнем кваліфікації працевдатного 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 статевую 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 *трудових 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 уможливорює 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*. Розуміння наявності клієнтського капіталу зробило логічним об'єднання організаційного та клієнтського капіталу в структурний, що в підсумку дозволило виокремити дві складові *інтелектуального капіталу – людський та структурний капітал*.

На рис. 1 відображено процес створення інтелектуального капіталу через використання інтелектуального потенціалу із виявленням ресурсів та активів, що поділяються на людські та організаційні. Формування людського, організаційного та клієнтського капіталів визначають характер та рівень інтелектуального капіталу.

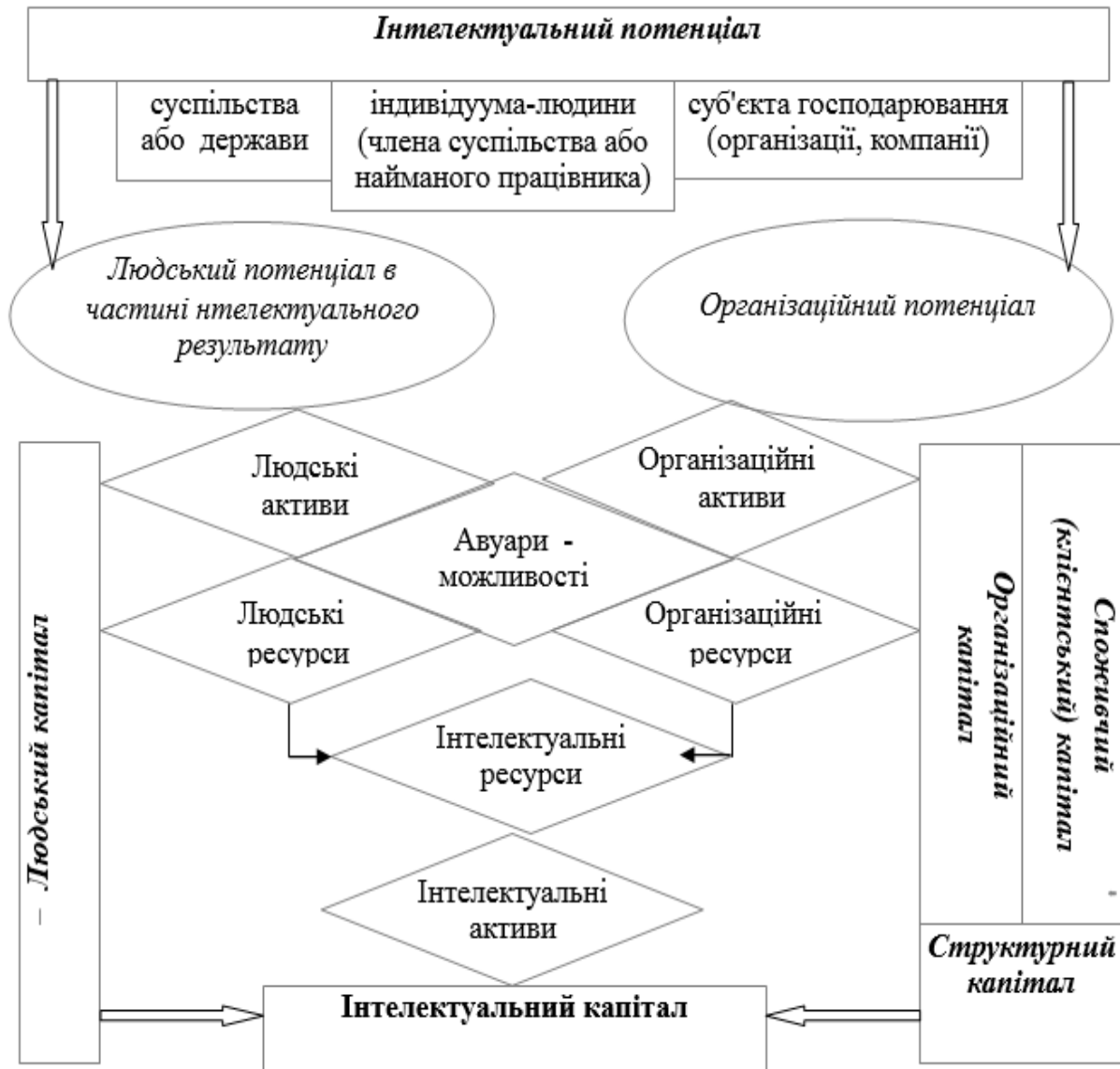


Рис.1 Поняття «інтелектуальний капітал» в системі взаємопов'язаних з ним понять та категорій.

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. 2 відображено класифікацію інтелектуальних авуарів ВНЗ, що розглядається Ілляшенко С. М. [10], за загально визнаними складовими інтелектуального капіталу.

Таблиця 2

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, (торговельні знаки, бренди), промислові зразки і т.п.. Наукомісткі вироби та послуги, технології їх виробництва. | Ліцензії та документи про акредитацію окремих спеціальностей 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, оскільки важко піддаються вартісної оцінці, відносно швидко втрачають цінність внаслідок зміни факторів зовнішнього середовища або залишають поле об'єктів управління разом із кадровими змінами.

Висновки. 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 використаних джерел

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: realizing your company's true value by finding its hidden brainpower (1 st ed.) / L. Edvinsson, M.S. Maloni. – N.Y.: HarperBusiness. – 1997.
6. Brooking A. Intellectual Capital: Core Asset for the Third 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. Інтелектуальний 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. Інтелектуальний капітал ВНЗ як запорука його інноваційного розвитку: сутність, структура, підходи до оцінки / С. М. Ілляшенко // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – № 1.– С.145-153.

ПОНЯТИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА И ЕГО СКЛАДОВЫЕ ДЛЯ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ (ВУЗ)

ХАУСТОВА Е. Б.

Киевский национальный университет технологий и дизайна

Цель - установление связей между понятиями применяемыми в теории управления интеллектуальным капиталом, определение його сути для высшего учебного заведения в рамках социологической концепции.

Методика - применение метода дедукции для установления иерархии понятий относительно выбранного объекта исследований, метод аналогий - в части классификации интеллектуальных авуаров по составляющим интеллектуального капитала, исторический метод - при разработке понятия интеллектуальный капитал с точки зрения социологической концепции.

Результаты - систематизация понятийных связей между понятиями «интеллектуальный капитал и потенциал», «интеллектуальный ресурс и актив», «человеческий капитал и потенциал», «организационный потенциал и капитал», «структурный капитал», «клиентский капитал», определение интеллектуального капитала (ИК) высшего учебного заведения в рамках социальной концепции как совокупности социально-экономических и правовых отношений по поводу создания-использования интеллектуальных ресурсов и активов, в то время как асоциологическая концепция рассматривает ИК как совокупность интеллектуальных ресурсов и активов; проведение классификации интеллектуальных активов и ресурсов вуза по составляющим ИК.

Научная новизна - определение интеллектуального капитала в рамках социологической концепции, в то время как для последних научно-теоретических разработок характерны подходы асоциальной концепции.

Практическая значимость - разработка предложений по распределению интеллектуальных авуаров на активы и ресурсы, а также классификация их по составляющим интеллектуального капитала, что определяет в дальнейшем порядок регулирования воп-росов права на интеллектуальную собственность.

Ключевые слова: *интеллектуальный потенциал, интеллектуальные ресурсы и активы, интеллектуальный капитал, человеческий капитал, организационный капитал, составляющие интеллектуального капитала ВУЗа.*

THE CONCEPT OF INTELLECTUAL CAPITAL FOR ITS COMPONENTS OF HIGHER EDUCATION INSTITUTION (HEI)

KHAUSTOVA E.

Kyiv National University of Technologies and Design

Purpose – establishing links between the concepts used in management theory of intellectual capital, intellectual capital definition of higher educational establishment within the sociological concept.

Methodology – application of the method to establish the hierarchy of the concepts of the selected object of research, the method of analogies - in the classification of intellectual assets by components of intellectual capital, the historical method - the development of the concept of intellectual capital in terms of the sociological concept.

Findings – systematization of conceptual links between the concepts of "intellectual capital and potential," "intellectual resources and assets", "human capital and potential," "organizational capacity and capital", "structural capital", "client capital", the definition of intellectual capital (IC) of higher educational establishment within the sociological concept as a combination of social, economic and legal relations concerning the creation and use of intellectual resources and assets, while concept considers intellectual capital as a set of intellectual resources and assets; implementation of the classification of intellectual assets and resources of higher education establishment according to IC components.

Originality – determining the intellectual capital within sociological concepts, while for the latest scientific and theoretical developments the typical are approaches of concept.

Practical Value – development of proposals on the allocation of intellectual holdings of assets and resources and their classification by components of intellectual capital, which determines the order in the future regulation of intellectual property.

Keywords: *intellectual capacity, intellectual resources and assets, intellectual capital, human capital, organizational capital, intellectual capital components of higher education.*