

3. Оценка результативности сотрудников (performance appraisal): «SMART BUSINESS SOLUTION» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.sbsc.ru/business/performance appraisal.html]

4. Шевченко Т. В. Нестандартные методы оценки персонала» / Т. В. Шевченко [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.e-reading.org.ua/bookreader.php/90239/Shevchenko_Nestandard-nye_metody_ocenki_personala.html

5. Методы оценки персонала: Управление персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.managemet.com.ua/hrm/hrm029.html]

6. Проблемы HR-менеджмента в России: «HR-PORTAL» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.hr-portal.ru/article/problemy-hr-menedzhmenta-v-rossii

7. Оценивание персонала: «How To Evaluate Employees?» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.dirjournal.com/guides/how-to-evaluate-employees/

8. Человеческий капитал: «Википедия» свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A7%D0%B5%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9_%D0%BA%D0%B0%D0%BF%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%BB

9. Тесты психологические. Тестирование персонала: Управление персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://psyfactor.org/personal/personal18-04.htm

10. Особенности оценки по методу «360 градусов» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://hrm.ru/db/hrm/6A0BAFFCDEF9E17C32576CB00599200/print.html

11. HR-менеджмент: Чем отличается HR-менеджмент от «просто» менеджмента? [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://hravzvitie.ru/faq_pages/faq1/ans1_1.htm

12. David C. McClelland – Three Needs Theory: an article by Josephine Deguara [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://info.umuc.edu/mde/Portfolios/jdeguara/mcclelland.html

13. Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation: Management Study Guide [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.managementstudyguide.com/herzbergs-theory-motivation.htm

14. Evaluating the Ulrich model: Dave Ulrich Webspecial Report [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.goingforhr.be/extras/web-specials/hr-according-to-dave-ulrich

15. Scientific management: Wikipedia, the free encyclopedia [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://en.wikipedia.org/wiki/Scientific_management

16. Human relations movement: Wikipedia, the free encyclopedia [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://en.wikipedia.org/wiki/Human_Relations_Movement

17. A Theory of Human Motivation by A. H. Maslow (1943): Classics in the History of Psychology [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://psychclassics.yorku.ca/Maslow_1.htm/motivation.htm

УДК 331.104

РЕАЛІЗАЦІЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ: СУТНІСТЬ, СКЛАДОВІ, РОЛЬ СИСТЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ В ЦЬОМУ ПРОЦЕСІ

ДАВИДОВА І. О.

УДК 331.104

Давидова І. О. Реалізація інтелектуального капіталу: сутність, складові, роль системи зайнятості в цьому процесі

У статті розглянуто проблеми функціонування інтелектуального капіталу, його реалізації як процесу перетворення інтелектуального потенціалу на інтелектуальний капітал. Обґрунтовано актуальність аналізу реалізації інтелектуального капіталу з метою його більш ефективного використання. Визначено етапи реалізації та основних суб'єктів, що здійснюють вплив на реалізацію інтелектуального капіталу. Розкрито роль інтелектуальної активності та системи зайнятості в процесі використання знань та інтелектуального капіталу.

Ключові слова: інтелектуальний капітал, відтворення інтелектуального капіталу, інтелектуальний потенціал, інтелектуальна активність, система зайнятості.

Бібл.: 8.

Давидова Ірина Олегівна – кандидат економічних наук, доцент, кафедра економічної теорії, Харківський державний університет харчування та торгівлі (вул. Ключівська, 333, Харків, 61051, Україна)

E-mail: irinadavydova@list.ru

УДК 331.104

UDC 331.104

Давидова И. О. Реализация интеллектуального капитала: сущность, составляющие, роль системы занятости в этом процессе

В статье рассмотрены проблемы функционирования интеллектуального капитала, его реализации как процесса преобразования интеллектуального потенциала в интеллектуальный капитал. Обоснована актуальность анализа реализации интеллектуального капитала с целью его более эффективного использования. Определены этапы реализации и основные субъекты, оказывающие влияние на реализацию интеллектуального капитала. Раскрыта роль интеллектуальной активности и системы занятости в процессе использования знаний и интеллектуального капитала.

Ключевые слова: интеллектуальный капитал, воспроизводство интеллектуального капитала, интеллектуальный потенциал, интеллектуальная активность, система занятости.

Библ.: 8.

Давидова Ирина Олеговна – кандидат экономических наук, доцент, кафедра экономической теории, Харьковский государственный университет питания и торговли (ул. Ключовіська, 333, Харків, 61051, Україна)

E-mail: irinadavydova@list.ru

Davydova I. O. Realisation of Intellectual Capital: Essence, Components, Role of the Employment System in this Process

The article considers problems of functioning intellectual capital, its realisation as a process of transformation of intellectual potential into intellectual capital. It substantiates urgency of analysis of realisation of intellectual capital with the aim of its more efficient usage. It identifies stages of realisation and main subjects that influence realisation of intellectual capital. It reveals the role of intellectual activity and employment system in the process of use of knowledge and intellectual capital.

Key words: intellectual capital, reproduction of intellectual capital, intellectual potential, intellectual activity, employment system.

Bibl.: 8.

Davydova Irina O. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Department of Economic Theory, Kharkiv State University of Food Technology and Trade (vul. Klochivvska, 333, Kharkiv, 61051, Ukraine)

E-mail: irinadavydova@list.ru

Низький рейтинг України в таких нині пріоритетних сферах соціально-економічного розвитку, як інновації та управління суспільними процесами, розвиток індустрії, зумовлений здебільшого нівелюванням ролі людського чинника в суспільному виробництві, недооцінкою суспільної ролі інтелектуального капіталу. З другої половини ХХ століття вплив накопиченого інтелектуального потенціалу на продуктивність діяльності економічного суб'єкта розкривається в концепції людського капіталу (Г. Беккер, І. Бен-Порет, Е. Денісон, О. Нордхоуг, А. Туроу, Т. Шульц і багато їх послідовників, а також А. І. Добринін, С. А. Дятлов, І. В. Ільїнський, Р. Капелюшников, М. М. Критський, С. А. Курганський, М. І. Скаржинський, В. П. Щетинін та ін.). Перші роботи з проблематики інтелектуального капіталу Т. Стюарта, В. Гудсона, А. Едвінсона, М. Мелоуна, А. Брукінга наголошували на природі інтелектуального капіталу як нематеріальних активів, без яких будь-яка компанія не може існувати в сучасних умовах. Звернення дослідників до поняття «інтелектуальний капітал» у сучасних умовах обумовлено необхідністю пов'язати природу знань та інформації, а також певних засобів їх використання, з традиційними чинниками формування суспільного добробуту, а не реалізація інтелектуального капіталу розглядається тільки в складі відтворення, що потребує подальших досліджень.

Інтелектуальний капітал, виступаючи як специфічна форма синергетичного ефекту від збалансованості інтелектуальних здібностей і людського капіталу, яка знаходить своє вираження у продукуванні додаткової цінності, економічне значення виражає такими основними функціями: вплив на продуктивність праці, а також на якість відтворення та вдосконалення людського капіталу, забезпечення усвідомлення індивідами значущості своєї особистості, набуття знань про явища та процеси, перетворення цих знань в результати інтелектуальної діяльності (інформація, продукти, послуги). Функції інтелектуального капіталу реалізуються в процесі його відтворення [8, с. 34 – 35]. Існує очевидний змістовний зв'язок поняття інтелектуального капіталу з поняттями соціально-трудових відносин і зайнятості, інноваційного, соціального комплексу країни, їх економічного, соціогуманітарного та освітнього просторів.

Можна виділити два аспекти проблем управління відтворенням та реалізацією інтелектуального капіталу – ті, що пов'язані з формуванням і вдосконаленням інтелектуального капіталу, та ті, що характеризують його використання і комерціалізацію, зумовлені особливостями інтелектуального капіталу.

Формуванню та еволюції інтелектуального капіталу властиві особливі риси, які відрізняють його використання: творчий характер; синергетичний ефект, який найбільше виявляється в творчих процесах; безперервність процесу реалізації, у тому числі продовження після закінчення робочого дня; охоплення всіх структурних підрозділів підприємства, оскільки творчою діяльністю зайняті не тільки основні підрозділи, а й фінансові, маркетингові та інші служби; потреба в ґрунтовному інформаційному забезпеченні; високий ступінь кореляції з інтелектуальним потенціалом, який виступає осно-

вою створення інтелектуального капіталу; залежність від інтелектуальної активності, оскільки можливість перетворення інтелектуального потенціалу на інтелектуальний капітал реалізується тільки завдяки творчій активності. Інтелектуальний потенціал є фазою процесу відтворення інтелектуального капіталу [2]. Відтворення інтелектуального капіталу включає такі послідовні процеси: 1) створення та примноження інтелектуального капіталу організацій; 2) використання інтелектуального капіталу при створенні інноваційної продукції; 3) процес інвестування всього циклу перетворень інтелектуального капіталу, включаючи витрати на навчання та підготовку спеціалістів, у результаті чого зростає якість знань, вдосконалюються навички [6, с. 26 – 28].

Під інтелектуальним потенціалом суспільства розуміється сукупність людських, матеріальних і фінансових ресурсів, які задіяні в двох тісно пов'язаних між собою ключових сферах духовного життя суспільства – науці та освіті – і вимірена величина яких показує створену і накопичену в суспільстві здатність до творчого створення нових знань, технологій, продуктів.

Інтелектуальний потенціал індивіда як економічна категорія характеризує потенційну (можливо ще не використану в даний час) здатність індивіда вирішувати розумові та інтелектуальні завдання, причому швидко і точно. Разом з тим необхідно взяти до уваги, що високий рівень інтелектуального потенціалу не гарантує високу продуктивність праці. Таким чином, інтелектуальний потенціал забезпечує можливість індивіда високими темпами навчитися новим знанням, умінням і інтелектуальним навичкам, адаптуватись до мінливих ситуацій. Досліджуючи інтелектуальний капітал та оцінюючи його ефективність, варто розрізняти номінальний і реальний інтелектуальний капітал. Такий підхід дасть змогу виявити, якими можливостями володіє економіка та як фактично їх використовують.

Номінальний інтелектуальний капітал – це інтегральний критерій спроможності до продуктивної зайнятості, що обчислюється як середня арифметична часткових індексів структурних компонентів інтелектуального капіталу та формується на підготовчій фазі зайнятості.

Реальний інтелектуальний капітал характеризує можливості суб'єктів економіки як найбільш працездатних і активних для реалізації їх здібностей в процесі праці. Величина цього потенціалу визначається не тільки кількістю зайнятих, але й економічною та інтелектуальною активністю, рівнем зайнятості, кількістю працездатного населення. Виходячи з вищесказаного, реальний інтелектуальний капітал – це номінальний інтелектуальний капітал з урахуванням індексу економічної та інтелектуальної активності, яка характеризує продуктивну фазу зайнятості та враховує можливості реалізації інтелектуальних здібностей.

Номінальний інтелектуальний капітал може бути еквівалентний реальному при повній зайнятості працездатного населення на робочих місцях, що потребують саме таких знань, кваліфікації, інтелекту.

Відтворення інтелектуального капіталу тісно пов'язане з якісними характеристиками робочої сили. Для

формування інтелектуального капіталу, крім творчого потенціалу, необхідні також такі характеристики робочої сили, як природні якості (наприклад, здоров'я); виховання, що дозволяє індивіду дисципліновано працювати над собою; здатність і бажання систематично підвищувати свій кваліфікаційний і культурний рівень; потяг до пошуку нових рішень та ін. У цілому якісні характеристики робочої сили поряд із творчим потенціалом формують певний «творчий креативний менталітет» [7, с. 56], який є рушійним елементом інтелектуального капіталу. До таких характеристик робочої сили належить і здатність до інтелектуальної активності. Виступаючи особистісною властивістю, інтелектуальна активність являє собою єдність пізнавальних і мотиваційних факторів, виражається в спеціальних знаннях та ефективних комунікаціях.

Прийнято виділяти три якісні рівня інтелектуальної активності [1, с. 72 – 74]:

Перший рівень – пасивний, або стимульно-продуктивний, – характеризується тим, що індивід не виходить за рамки заданого або спочатку знайденого способу дії, і пізнавальна діяльність здійснюється за рахунок зовнішніх стимулів;

Другий рівень – евристичний, коли індивід проявляє певну інтелектуальну активність (інтелектуальна активність не стимульована зовнішніми факторами і незадоволеністю результатами діяльності), аналізує свою діяльність і відкриває нові, оригінальні, більш досконалі способи вирішення завдань;

Третій рівень (вищий рівень інтелектуальної активності) – креативний, за рахунок якого індивід проникає в сутність явища, ставить нові завдання і вирішує нові проблеми, віддаючи перевагу діяльності, що мотивована зсередини.

Сьогодні теорія більше звертається до аналізу інтелектуального капіталу на індивідуальному рівні, у його персоніфікованих формах [3, с. 64 – 67]. На індивідуальному рівні реалізація інтелектуального капіталу представляє собою серію послідовних усвідомлених виборів, що здійснюються на основі оцінки своїх шансів (на основі формального статусу та індивідуальних здатностей реалізації свого потенціалу). Базові цінності особистості формують основу її індивідуальної стратегії зайнятості. Статус базується на формальній (легітимній) освіті та відповідному виду діяльності, з урахуванням його престижності. Рівень та якість формальної освіти в сучасних умовах України стають специфічним різновидом престижного споживання.

Процес реалізації інтелектуального капіталу здійснюється за допомогою інтелектуальної праці, її мотиваційний механізм є ще одним важливим механізмом впливу на інтелектуальний капітал та інтелектуальний потенціал. Механізм реалізації інтелектуального капіталу – послідовний процес переходу соціально-економічного змісту в організаційно-економічний, з наступним формуванням, тобто переходом виробничих суспільних відносин у конкретні економічні форми та методи ведення економічної діяльності. Основними суб'єктами, що здійснюють вплив на формування та реалізацію інтелектуального капіталу, виступають сам індивід як но-

сій інтелектуальних здібностей, родина, освітня система та система зайнятості, через яку індивід включається в систему суспільного виробництва. Родина забезпечує закріплення вроджених інтелектуальних здібностей індивіда, що використовуються в подальшому для власного розвитку. Освітня система виступає як один з основних інститутів формування необхідних знань і навичок, що входять у склад інтелектуального капіталу. Подальший розвиток навичок і компетенцій відбувається в системі зайнятості, що забезпечує ефективний попит на інтелектуальний капітал. Фактично 30% усіх робочих місць щорічно знаходяться в процесі руху (що примушує людей постійно навчатись). Національний науковий фонд США, зокрема, рекомендує спеціалістам виділяти 10 годин на тиждень для вивчення літератури за спеціальністю та 40 – 80 годин на рік для участі в будь-якій формі безперервної освіти [4].

Виходячи з цього, призначення системи зайнятості для реалізації інтелектуального капіталу буде полягати у такому:

- ✦ забезпечення адекватності управління інтелектуальним капіталом підприємства зовнішньому та внутрішньому середовищу;
- ✦ відтворення інтелектуального капіталу;
- ✦ раціональне використання усіх видів інтелектуального капіталу;
- ✦ реалізація стимулів, спрямованих на ефективне використання і відтворення інтелектуального капіталу.

Треба підкреслити всеохоплюючу роль зайнятості порівняно з трудовою діяльністю, оскільки зайнятість включає як трудову діяльність, так і підприємницьку, службу в органах державної влади, в армії, діяльність у політичних партіях і громадських, суспільних організаціях. Реалізація інтелектуального капіталу задіє такі характеристики системи зайнятості:

Інкорпоровані елементи:

- ✦ характеристики зайнятості (вид, дохід, рівень формальності, гнучкість, професійно-кваліфікаційний рівень);
- ✦ обсяг і структура вільного від роботи часу;
- ✦ характеристики безробіття та незайнятості;
- ✦ рівень доходів та інвестицій в інтелектуальний капітал, домінуючий у суспільстві чи групі;
- ✦ витрати на підтримання статусу в суспільстві чи групі.

Субстантивні елементи:

- ✦ неекономічні імперативи трудової чи підприємницької діяльності;
- ✦ соціально-трудова цінності та вимоги робочої сили;
- ✦ досвід і професійно-кваліфікаційний рівень.

Інституційні елементи:

- ✦ ступінь і механізми контролю за входженням на ринок праці;
- ✦ посадові вимоги, способи розповсюдження та пошуку інформації;
- ✦ характеристики процесу плинності кадрів, стратегії демпфування (переносу) проблем;

- ✦ рівень розвитку інституцій інфраструктури руху робочої сили (агенції найму, ЗМІ, державні та приватні служби зайнятості, неформальні посередницькі структури працевлаштування (рекомендації, протекція, інформаційне посередництво), Інтернет;
- ✦ ступінь імперсональності механізмів залучення до зайнятості;
- ✦ рівень транзакційних витрат пошуку, співробітництва та розриву трудових відносин.

Головне завдання реалізації інтелектуального капіталу – забезпечення його ефективного використання та розвитку. На відміну від матеріальних товарів, що підлягають зносу, мають тенденцію до знецінення в процесі їх використання, вартість використаного, реалізованого знання зростає, але знецінюється при недовикористанні, можливий індивідуальний шлях передачі досвіду та знань між елементами внутрішньої та зовнішньої структур. Передача знань здійснюється завдяки системі зайнятості, в якій зосереджено «ринки знань», що існують в межах кожного підприємства. Така система включає знання, що надійшли ззовні, сформовані в процесі роботи, виникли в результаті комунікацій з постачальниками та покупцями. Сам ринок знань діє на принципах взаємності (еквівалентності обміну), репутацію (визнання авторства), та альтруїзм (безвідплатну передачу знань).

ВИСНОВКИ

Формування та реалізація інтелектуального капіталу пов'язані з його особливостями, зумовленими інтелектуальною працею: творчий характер; синергетичний ефект, який найбільше виявляється в творчих процесах; безперервність процесу реалізації, у тому числі продовження поза межами робочого дня. Реалізація передбачає перетворення інтелектуального потенціалу на інтелектуальний капітал, яке здійснюється посередництвом інтелектуальної активності. Процес реалізації інтелектуального капіталу здійснюється за допомогою інтелектуальної праці, її мотиваційний механізм є ще одним важливим механізмом впливу на інтелектуальний капітал та інтелектуальний потенціал. Механізм реалізації інтелектуального капіталу – послідовний процес переходу соціально-економічного змісту в організаційно-економічний, з подальшим формоутворенням, тобто переходом виробничих суспільних відносин у конкретні економічні форми та методи ведення економічної діяльності.

Основними суб'єктами, що здійснюють вплив на формування та реалізацію інтелектуального капіталу, виступають сам індивід як носій інтелектуальних здібностей, родина, освітня система та система зайнятості, через яку індивід включається в систему суспільного виробництва. На всіх стадіях відтворювального процесу (виробництво, обмін, розподіл, споживання) інтелектуальний потенціал, інтелектуальну активність та інтелектуальний капітал пов'язують між собою інститути (державні, приватні, правові, громадські та інші). Важливе значення для процесу відтворення інтелектуально-

го капіталу має регіональна науково-технічна політика, у рамках якої створюються інноваційні та освітні центри, технополіси, технопарки, інтегровані інфраструктури, здатні займатися фундаментальними дослідженнями, створювати конкурентоспроможні зразки нової техніки і технологій, готувати фахівців, що відповідають вимогам часу. На індивідуальному рівні реалізація інтелектуального капіталу представляє собою послідовний усвідомлений вибір, що здійснюється на основі оцінки своїх шансів (формального статусу та індивідуальних здатностей реалізації свого потенціалу) і знаходиться під впливом зовнішніх чинників. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. **Богоявленская Д. Б.** Об одном из подходов к исследованию интеллектуального творчества / Д. Б. Богоявленская // Вопросы психологии. – 1976. – № 4. – С. 69 – 80.
2. **Иванюк И. А.** Воспроизводство интеллектуального капитала / И. А. Иванюк [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.creativeconomy.ru>
3. **Климов С. М.** Интеллектуальные ресурсы общества / С. М. Климов. – СПб. : ИВЭСЭП; Знание, 2002. – 199 с.
4. **Лосева А. В.** Концепция оценки человеческого капитала в инновационной экономике / А. В. Лосева [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.framestar.ru>
5. **Мойсеєнко І. П.** Управління інтелектуальним потенціалом : монографія / І. П. Мойсеєнко. – Львів : Аверс, 2007. – 304 с.
6. **Мильнер Б.** Управление интеллектуальными ресурсами / Б. Мильнер // Вопросы экономики. – 2008. – № 7. – С. 129 – 141.
7. **Селезнев Е. Н.** Оценка эффективности использования интеллектуального капитала / Е. Н. Селезнев // Финансовый менеджмент. – 2005. – № 6. – С. 24 – 30.
8. **Федулова Л. І.** Концепція інтелектуального капіталу в системі економіки знань / Л. І. Федулова // Проблеми науки: Міжгалузевий науково-технічний журнал. – 2006. – № 3. – С. 34 – 38.