

14. Соснін О.С. Виробничий і операційний менеджмент / О.С. Соснін, В.В. Казарцев. – К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2002. – 85 с.

15. Стахів О. Проведення оцінки персоналу на підприємстві з метою стимулювання працівників до підвищення кваліфікацій / О. Стахів // Україна: аспекти праці. – 2007. – №1. – С. 1–5.

16. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка / О.С. Федонін, І.М. Репіна, О.І. Олексюк – [2-ге вид.]. – К.: КНЕУ, 2006. – 316 с.

17. Ярушина М. Управление знаниями: второй этап развития / М. Ярушина, Е. Моргунов // Управление персоналом. – 2003. – №5. – С. 32–35.

Ю.О. ЮРЧЕНКО,
аспірантка, Київський національний університет будівництва і архітектури

Інтелектуальний капітал як об'єкт стратегічного управління

У статті на основі аналізу існуючих підходів сформульоване авторське бачення економічної сутності інтелектуального капіталу, проаналізований принцип його структуризації і обґрунтована роль даного активу в процесі організаційного розвитку підприємств.

В статье на основе анализа существующих подходов сформулировано авторское видение экономической сущности интеллектуального капитала, проанализирован принцип его структуризации и обоснована роль данного актива в процессе организационного развития предприятий.

On the basis of the analysis of existing approaches article formulates the author's vision of economic essence of intellectual capital, analyses principle of its structuring and grounds the role of this asset in the process of organizational development of enterprises.

Постановка проблеми. У процесі формування економіки знань провідною детермінантою інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств виступає інтелектуальний капітал (ІК), що визначається крізь призму таких цінностей як знання, компетенції, навички, досвід, організаційні і соціальні відносини. Зростання важливості ІК як фактора виробництва не просто додає ще одну нову змінну у виробничу функцію, а кардинально змінює весь виробничий процес, формуючи стратегічну платформу сучасного відтворення і розвитку економіки країни. Виходячи із вищезазначеного можна стверджувати, що розроблення стратегії управління ІК стає безумовним імперативом успішного функціонування сучасної організації.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Теоретичною і методологічною базою дослідження економічної природи ІК слугують основні положення і висновки наукових праць таких економістів, як Н. Бонтіс, Е. Брукінг, П. Букх, Дж. Гелбрейт, Л. Едвінссон, М. Мелоун, Л. Прусак, П. Салліван, К.–Е. Свейбі, Т. Стюарт, В.С. Єфремов, В.Л. Іноземцев, А.М. Козирев, Г.І. Башнянин, А.В. Василик, А.С. Гальчинський, В.М. Геєць, О.А. Грішнова, А.М. Колот, О.В. Кендюхов, В.М. Лич, С.М. Панчишин, Л.І. Федулова, А.А. Чухно та інші.

Метою статті є комплексне дослідження економічної сутності ІК з метою надання достатньої характеристики і формалізації його як об'єкта стратегічного управління.

Виклад основного матеріалу. На сьогодні категорія ІК часто використовується у різних галузях економічної науки і управлінської діяльності. Інтерес науковців до даного явища обумовлений тим, що він визнається якісно новим інтенсивним вектором інноваційного розвитку. Зокрема, у статті П. Саллівана розглядаються три різні джерела походження даної теорії [1]:

- інноваційна праця Х. Ітарні, який вивчав вплив невидимих активів на управління японськими корпораціями («Мобілізація невидимих активів»);

- роботи різних економістів, які намагалися змінити теорію фірми (Б. Вернерфельт, Р. Румельт, Р. Пенроуз), були поєднані у статті Д. Тіса, присвяченій комерціалізації технологій;

- робота Карла–Еріка Свейбі, яка досліджувала напрям вивчення людського капіталу у структурі ІК, окресливши перспективні напрями дослідження підприємств на основі компетенцій і знання працівників.

За час існування даної економічної концепції було здійснено багато спроб розробити формальне визначення ІК, але згідно з висловлюванням деяких авторів воно часто є недостатнім, неповним або взагалі відсутнє [2; с. 130]. Проте на основі аналізу існуючої сукупності визначень все ж таки можна виділити певні фіксовані елементи, які підкреслюють спільність поглядів на ІК і які вживаються у переважній більшості визначень:

- знання, інформація, що використовуються для створення вартості, посилення конкурентних переваг;

- нематеріальні активи;

- зв'язок із працівниками.

Різноманітність визначень ІК можна умовно згрупувати на основі виділення спільних рис, які підкреслюють певні характеристики даної категорії (табл. 1).

При визначенні ІК з позицій вартісного підходу наголошується на тому, що він представлений сукупністю нематеріальних активів підприємства, які використовуються в процесі створення вартості, виступаючи основним фактором зростання вартості. У процесному підході підкреслюється така важлива характеристика даного економічного явища як ди-

Таблиця 1. Підходи до визначення сутності категорії ІК

Підхід	Автори	Визначення ІК
Вартісний	П. Букх, Л. Едвінссон, М. Мелоун, Б. Леонт'єв, Р. Петті, О. Кендіхов, Дж. Шиума	Сукупність інтелектуальних інформаційних активів організації у формі знань, досвіду, компетенцій працівників, що використовуються для створення вартості
Процесний	Й. Руус, М. Армстронг, А. Василик, К. Брандлі	Процес перетворення нематеріальних активів у ресурси для створення конкурентних переваг організації
Ресурсний	Т. Стюарт, Л. Прусак, В. Єфремов, Н. Бонтіс, Є. Селезньов, А. Козирев	Нематеріальний ресурс, який формується на основі знання, досвіду працівників, організаційної структури управління і взаємовідносин між зацікавленими сторонами

Джерело: розроблено і систематизовано автором.

намізм, що проявляється у його постійному розвитку і здатності до перетворення. У відповідності із ресурсним підходом ІК розглядається як провідний продуктивний актив підприємства, що використовується в процесі виробничої діяльності.

Окремо слід зазначити про «бухгалтерський» підхід до трактування сутності ІК, за яким він являє собою сукупну різницю між ринковою вартістю компанії та вартістю чистих матеріальних активів [3, с. 298]. Але і даний підхід є дещо обмежений, оскільки ринкова вартість змінюється під впливом великої різноманітності чинників, які досить часто не пов'язані із операціями підприємства (наприклад, зміна ринкової кон'юнктури). Крім того, таке широке визначення не є корисним для визначення або ідентифікації його структуроутворюючих елементів. Можна стверджувати, що ІК принаймні частково відображається у величині різниці між балансовою і бухгалтерською вартістю підприємства, оскільки вартість і вплив нематеріальних активів недостатньо чітко відображаються у традиційній бухгалтерській документації.

Відповідно до того, що в процесі проведеного аналізу трактування ІК досить часто зустрічається категорія «нематеріальні активи», можна зробити висновок, що на теоретичному рівні концепція ІК розвивалася у процесі тісного взаємозв'язку із категорією «нематеріальні активи», які досить часто трактуються синонімічно як рівнозначні, взаємозамінні і рівновеликі економічні явища. Теорія ІК виступає своєрідним вектором розвитку концепції нематеріальних активів у напрямку забезпечення їх більшої вимірюваності і прозорості формування.

Підсумовуючи різноманітність визначень даної категорії, пропонується вивести узагальнене інтегроване трактування даного економічного явища: у широкому значенні ІК може бути визначений як інтелектуальні або засновані на знаннях нематеріальні активи підприємства, а у вузькому значенні – це складне поняття, яке втілює сукупне знання, вміння, навички, компетенції, досвід, кваліфікацію, ціннісну орієнтацію, інтелектуальні здібності, професійні якості, моральні цінності людини, які володіють потенціалом розвитку і створення вартості, а також нематеріальні активи, які ефективно використовуються в цілях оптимізації прибутку, створення неповторних конкурентних переваг і отримання інших економічних і технічних результатів.

ІК – це провідна частина стратегічних активів підприємства, що формується на основі комплексу колективного

знання, досвіду і компетенцій персоналу, організаційної здатності управління процесами створення і комерціалізації інновацій, а також мережі взаємовідносин з ключовими стейкхолдерами, які використовуються в процесі створення вартості і стратегічного оновлення підприємств. У організаціях він функціонує у якості інтелектуального інструментарію і джерела стратегічного інноваційного розвитку.

За характером функціональної внутрішньої побудови ІК складається із сукупності фондів і потоків знання, яке знаходиться в розпорядженні певної організації.

Із наведеного визначення ІК можна зробити висновок про визначальні риси даного економічного явища, які підкреслюють його функціональне призначення в контексті інноваційного розвитку:

- концентрація знань – ключова характеристика даного економічного явища, оскільки ІК являє собою результат створення, формалізації, використання, передачі і розповсюдження знань;
- нематеріальна природа: ІК представлений сукупністю нематеріальних активів;
- безперервність і динамічність: ІК є активом, що перебуває в процесі постійного розвитку і вдосконалення; інтелектуальні ресурси створюються всередині організації і їх розвиток рідко стимулюється специфічною угодою, є часто неперервним, а не дискретним, впливаючи на вартість підприємства задовго до того, як явні доходи або настання події виникнення витрат підтвердяться бухгалтерським записом;
- значний синергетичний ефект: ІК функціонує у якості інтегрального результату синергетичної взаємодії його складових елементів;
- неадитивність – на відміну від елементів статей балансу вартість складових частин ІК не є адитивною, тобто вартість його елементів неможливо оцінити шляхом їх простого механічного додавання, оскільки він являє собою складну нелінійну динамічну структуру;
- невизначеність усього спектра можливих ефектів від використання.

Сутність будь-якого явища найбільш яскраво проявляється у комплексі функцій, які ним виконуються і які виступають проявом неповторного змісту і визначальних характеристик даної економічної категорії.

Серед основних функцій, які виконує ІК, у даній статті пропонується виділити такі:

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

1. Стимулююча функція – у ІК як формі втілення інтелектуальної праці людини закладено значний стимулюючий потенціал до самовдосконалення, самореалізації, саморозвитку, що спонукає до більш результативної праці і викликає появу циклу нових науково-технологічних досягнень.

2. Відтворювальна функція – ІК як комплексне багатовимірне економічне явище виступає одночасно результатом і джерелом організаційного розвитку і фундаментальною основою створення доданої вартості, стратегічного оновлення та розширеного відтворення підприємства і національної економіки. ІК для підприємства створює додаткову масу прибутку, підвищуючи ефективність виробництва і праці, а для працівників – виступає джерелом розвитку і позначається на професійно-кваліфікаційній структурі виробництва, впливаючи в кінцевому підсумку на детермінацію соціальної структури суспільства.

3. Оцінювальна функція – в залежності від розміру, якісного складу і ступеню розвитку ІК можна зробити логічні судження про якісний рівень стратегічного управління організацією, а також розробити прогнози майбутнього розвитку і припущення про можливість успішного функціонування у довгостроковому періоді.

4. Трансформаційна функція – ІК є результатом і кінцевим продуктом перетворення інформації, знань, досвіду, компетенцій у результати інтелектуальної діяльності.

5. Інформаційна функція – функціонування ІК супроводжується процесами створення, формалізації, комерціалізації, використання і розповсюдження інформації і знань для забезпечення сталого інтенсивного розвитку, а також забезпечується сприяння збільшенню наукових знань.

6. Аксіологічна функція – ІК є кінцевий результат втілення економічних цінностей, які створюються в процесі інтелектуальної діяльності людини.

7. Інноваційна функція – процеси функціонування і розширеного відтворення ІК відбуваються за умови активізації інноваційної діяльності і проведення безперервних комплексних науково-дослідних робіт, в результаті яких створюються інновації, тобто отримуються нові знання, новостворені продукти, послуги, технології, організаційно-технічні рішення.

8. Інвестиційна функція – виступаючи результатом інвестування ІК є джерелом отримання майбутніх доходів, які слугують стимулом подальшої активізації інвестиційної діяльності організації.

Роль ІК у контексті сучасного етапу розвитку економіки визначається тим, що він виступає провідним фактором:

– стимулювання інноваційної активності – виступає джерелом зародження, створення і комерціалізації актуальних інноваційних розробок, впливає на забезпечення протікання інноваційних процесів на постійній основі, а також здійснює стимулювання науково-дослідної діяльності;

– створення цінності бізнесу – становить фундамент розробки нематеріальних цінностей, які використовуються в процесі виробництва продукції для задоволення потреб споживачів;

– зростання вартості організації – функціонує у вигляді активу, що об'єктивно підвищує ринкову вартість підприємства;

– конкурентоспроможності – приймає безпосередню участь у створенні неповторних конкурентних переваг високого рівня (виробничих, технологічних, організаційних, конструктивних, управлінських, кваліфікаційних і т.д.);



Рисунок 1. Характеристика ІК

Джерело: розроблено автором

– соціально-економічного зростання – створює передумови для переходу економічної системи на більш високий прогресивний щабель розвитку, що супроводжується процесами соціального зростання;

– розширеного відтворення – забезпечує процес безперервного відновлення всіх аспектів і результатів діяльності підприємства;

– безперервного вдосконалення – формує основу для розвитку наступного циклу нововведень, надає процесу вдосконалення всезростаючий і безупинний характер, спонукає до пошуку способів покращення показників ефективності бізнес-процесів, технологій та продукції на безперервній основі.

Вищезазначені характеристики ІК узагальнені на рис. 1 з метою формалізації інтелектуального капіталу як об'єкта управління.

Для більш глибокого дослідження економічної природи ІК доцільним є проведення його компонентної структуризації. Великій кількості визначень відповідає велика кількість моделей структуризації ІК, які залежать від авторського бачення даного економічного явища і представлені у табл. 2.

На основі порівняльного аналізу існуючих різновидів структуризації ІК можна прийти до окреслення їх трьох спільних характеристик:

– зв'язок із працівниками організації, який проявляється через вживання категорії «людський капітал»: незалежно від автора моделі структуризації, всі вони без виключення відзначають людський капітал як провідну складову ІК, ставлячи її на перше місце як основу, на якій розвиваються, надбудовуються і функціонують всі інші компоненти;

– зв'язок із організаційними процесами і структурами управління, які забезпечують і сприяють реалізації людського капіталу у формі створення інновацій;

– зв'язок із мережею клієнтів, оскільки реалізація інноваційних процесів на підприємстві повинна в кінцевому підсумку бути спрямована на задоволення потреб споживачів, система стійких взаємовідносин з якими визнається цінним активом підприємства.

Підсумовуючи зазначену сукупність варіантів категоризації ІК, можна зробити висновок, що їх автори погоджуються з приводу визнання людського капіталу як обов'язкового елементу ІК, у той час як на теоретичному рівні тривають дискусії з приводу ідентифікації структурного (організаційного) капіталу, який вживається у різних класифікаціях під різними назвами, поділяється на різну кількість складових елементів і являється його найбільш різномірною частиною.

У даній статті з урахуванням існуючих досягнень у економічній теорії вважається доцільним розглядати ІК як синер-

Таблиця 2. Узагальнення підходів до структуризації ІК

Автор	Структурні складові елементи, що описують		
	людську компоненту	внутрішні організаційні межі	зовнішні організаційні межі
Х. Сент-Онж (1993), А. Козирев (2006)	Людський капітал	Структурний капітал	Клієнтський капітал
Е. Брукінг (1997)	Людські активи	Інфраструктурні активи і активи інтелектуальної власності	Ринкові активи
Л. Едвінссон (1995) В. Іноземцев (1998), А. Чухно (2002)	Людський капітал	Структурний капітал	
Т. Стюарт (1997)	Людський капітал	Структурний капітал	Споживчий капітал
К.-Е. Свейбі (1997)	Компетенції працівників	Внутрішня структура	Зовнішня структура
Міжнародна бухгалтерська федерація (1998)	Людський капітал	Структурний капітал	Капітал взаємовідносин
Й. Руус (1998)	Людський капітал	Організаційний капітал: капітал бізнес процесів і капітал розвитку	Капітал клієнтських взаємовідносин
Дж. Лієбовіц, (J. Liebowitz) (1999)	Людський капітал	Процесний і інноваційний капітал	Клієнтський капітал
Бухх П. (Bukh) (2001), О. Панкрухін (2004)	Людський капітал	Організаційний капітал	Клієнтський капітал
Ю.Х. Даум (2002)	Людський капітал	Структурний капітал	Партнерський і клієнтський капітал
М. Армстронг (2004)	Людський капітал	Організаційний капітал	Соціальний капітал
Л. Лукічова, Д. Єгоричев (2004)	Трудові ресурси	Інтелектуальні активи (інформаційно-інтелектуальні ресурси і інформаційно-інтелектуальні продукти)	
Ю. Гава (2006)	Людський капітал	Технологічний капітал	
А. Колот (2007)	Людський капітал	Капітал установи	Капітал взаємодії з інститутами ринку
Є. Селезньов (2007)	Кадровий капітал (людські і структурні активи)	Інтелектуальна власність (виробничі і маркетингові активи)	

Джерело: систематизовано автором.

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

гетичну цілісність людського, структурного капіталу і капіталу відносин.

Людський капітал як провідна частина ІК являє собою виробничий нематеріальний актив, що не належить підприємству, оскільки являє собою прямий наслідок суми досвіду і навиків закладених у працівниках. Даний актив являє собою уособлення досвіду, навиків, цінностей, ідей, компетенцій працівників, що вимагаються для виконання ролей на підприємстві, він нематеріальний і різносторонній за своєю природою. Тому одним із основних завдань підприємства по управлінню людським капіталом є необхідність надати людському ноу-хау більш матеріальну форму, полегшуючи кодифікацію і подальше розповсюдження знання з метою його продуктивного використання, а управління даним різновидом капіталу передбачає здатність здобувати економічні вигоди зі знання, навиків і досвіду працівників. Людський капітал втілює нематеріальні активи особистості, на рівні підприємства він у агрегованій формі представлений унікальною конфігурацією взаємодоповнюючих вмій. Його важливість обумовлюється тим, що ІК є результатом функціонування людського капіталу, оскільки працівники забезпечують підприємство компетенціями, формують взаємовідносини із споживачами і є джерелом створення інтелектуальної власності.

Структурний (організаційний) капітал є синергетичним результатом взаємодії великої сукупності елементів таких, як трудові, операційні процеси, специфічна методологія діяльності, система стратегічного планування, інформаційних технологій, корпоративна культура, організаційні процедури, інтелектуальна власність, тобто він має відношення до внутрішніх процесів або інфраструктури організації, що сприяють функціонуванню людського капіталу. Дана складова ІК характеризує запаси знання закладені в організаційній структурі, окреслює внутрішні організаційні межі підприємства і описує фактичне середовище, цілеспрямовано створене підприємством для управління і створення знань. Структурний капітал створюється на основі внутрішньої структури організації, її операцій і здатності здійснювати інноваційну діяльність, він належить підприємству і може бути перепроданий (хоча б теоретично).

Капітал взаємовідносин являє собою знання закладене у відносинах із зовнішнім середовищем та відображає вартість

розбудованої мережі взаємовідносин із споживачами, постачальниками і іншими важливими ринковими інститутами. Він представляє потенціал підприємства, який розвивається у нематеріальних активах, що знаходяться поза його межами.

Слід зазначити, що ІК можна розглядати на різних рівнях функціонування:

- на рівні особистості – ІК зводиться до інтелектуальних здібностей окремого працівника виконувати трудові обов'язки завдяки володінню інформацією, знаннями, досвідом, професійно-кваліфікаційними навиками;

- на рівні підприємства – являє собою сукупність нематеріальних, заснованих на знаннях інтелектуальних активів, вбудованих в організацію (мікроекономічний підхід);

- на галузевому рівні – характеризує рівень інноваційного розвитку галузі як інтегральної сукупності підприємств, об'єднаних спільною сферою діяльності;

- на регіональному рівні – визначає інтелектуальний розвиток певних частин країни з урахуванням стану функціонування промислово-виробничого комплексу і соціального стану населення визначеної територіальної одиниці;

- ІК країни – підсумковий показник інтелектуального і інноваційного розвитку і місця країни на арені світової економіки, що визначається як синергетична сукупність інтелектуальних активів всіх господарюючих суб'єктів країни і має відношення до території в цілому і організаціям, що знаходяться на ній, до організаційних можливостей країни відповіді на вимоги ринку, на спосіб використання людського капіталу в організаційних системах в процесі створення та перетворення інформації і виробництва інноваційної продукції (макроекономічний підхід).

Теорія ІК найбільш повно віддзеркалює природу і механізми використання людського ресурсу в організації, вичерпно окреслює роль і місце людини в організації, всеохоплююче втілює цикл функціонування людських ресурсів і результатів їх інтелектуальної діяльності в організації.

Однією з істотних переваг даної теорії є те, що теорія ІК забезпечує створення цілісного погляду на організацію. Головною ціллю даної теорії є розроблення архітектури конструкції, яка описує сукупність ресурсів організації і способи їх взаємодії в процесі створення вартості. Літературні джерела з тематики ІК представляють значний інтерес, оскільки

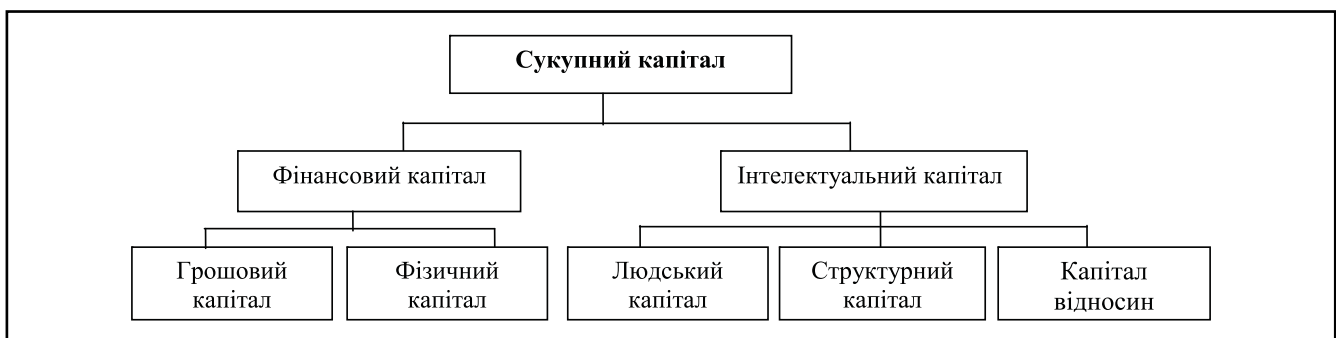


Рисунок 2. Місце ІК у системі ресурсів організації

Джерело: [4; с. 515].

ки їх застосування дозволяє провести чітку межу між матеріальними ресурсами, які визначаються як фінансовий капітал, і нематеріальними ресурсами, які термінологічно позначаються як ІК. Незважаючи на те що теорія ІК виникла через потребу візуалізації і розуміння нематеріальних аспектів діяльності організації, її ціль застосування полягає не в тому, щоб фокусуватися виключно на даних ресурсах. Навпаки, дана теорія спонукає до створення більш збалансованої картини фірми, беручи до уваги як нематеріальні фактори створення вартості, так і традиційні фінансові фактори, що в кінцевому підсумку також дозволяє керівництву краще розуміти неявні активи підприємства. Вищезазначені твердження визначають місце ІК у системі ресурсів підприємства і можуть бути графічно проілюстровані на рис. 2 у вигляді багаторівневої конструкції.

Теорія ІК створює основу для розуміння природи ресурсів в процесі їх взаємодії і створює термінологічний апарат для розгляду нематеріальних активів, сприяючи розумінню їх частки внеску в процесі створення вартості. Крім того, дана теорія фокусується на вартості, а не витратах. У той час як бухгалтерський підхід проводить основу для вивчення витрат у зв'язку із минулими або майбутніми угодами, то теорія ІК дозволяє розглянути джерела створення вартості і процес їх трансформації у фінансових показниках, незалежно від походження даного джерела [4, с. 516].

За призначенням у економічній літературі теорія ІК є прикладною, а не лише концептуальною, використовуючи інструментарій і конструкції, що допомагають організації управляти своїми інтелектуальними активами. Оскільки дана теорія фокусується на вартості, вона стає допоміжним засобом стратегічного управління по відношенню до традиційних бухгалтерських технологій і інструментарію, які роблять наголос на витратах.

Потенціал важливості значення теорії ІК полягає в тому, щоб функціонувати як певна формалізована форма управлінської технології, яка виступає сполучною ланкою у процесі прийняття організаційних, соціальних і політичних рішень, що становлять базис стратегії соціально-економічного розвитку.

Висновки

ІК як категорія, що охоплює досвід, творчі ідеї і навички, розглядається як ресурс у методології управління знаннями, що може бути зафіксований, кодифікований і спільно використаний у процесі виробництва [5, с. 519]. Термінологічно ІК функціонує переважно як міра володіння підприємства ключовими компетенціями і конкурентними перевагами, пояснюючи розбіжність між ринковою і балансовою вартістю організації в умовах зменшення ефективності і корисності поточного фінансового звітування в процесі прийняття управлінських рішень.

Дана економічна категорія теоретично визначається крізь призму трьох системоутворюючих елементів, які на основі

унікальної конфігурації конституують цілісну концепцію. ІК створюється у результаті взаємодії і сполучення людського, структурного капіталу і капіталу відносин з метою збільшення фінансового капіталу підприємства. У спрощеному вигляді процес створення ІК може бути зведений до поєднання і обміну знань груп людей.

ІК формується на основі сукупного індивідуального і колективного знання, що використовується з метою підвищення прибутковості, створення багатства, збільшення продуктивності і ефективності використання фізичних активів, отримання стійких конкурентних переваг і підвищення вартості інших різновидів капіталу. На концептуальному рівні він розвивався як актив, що є життєво необхідним і визначальним для зростання і розвитку певної галузі. ІК являється джерелом інновацій, стратегічної диференціації, довгострокової конкурентоспроможності підприємств і важелем впливу на інші функціональні різновиди капіталу: він може зробити використання інших видів капіталу більш продуктивним і результативним.

Важливість даного економічного явища підкреслюється тим фактом, що ІК є продуктом динамічного розвитку операційних бізнес процесів і тісно пов'язаний із управлінням знаннями і організаційним навчанням, як масштабне явище він віддзеркалює динаміку організаційного розвитку і визначає тип економічного відтворення, а також являється вирішальним фактором у забезпеченні довгострокової успішності і прибутковості функціонування підприємства.

Література

1. Sullivan Patrick H. Value-Driven Intellectual Capital: How to Convert Intangible Corporate Assets into Market Value / Patrick H. Sullivan. – New York: Wiley, 2000. – 276. – Режим доступу: <http://www.sveiby.com/articles/icmmovement.htm>
2. Beattie V., Thomson S. J. Lifting the lid on the use of content analysis to investigate intellectual capital disclosures / Vivien Beattie, Sarah Jane Thomson // Accounting Forum. – 2007. – Volume 31, Issue 2, June. – P. 129–163.
3. Striukova L., Unerman J., Guthrie J. Corporate reporting of intellectual capital: Evidence from UK companies / Ludmila Striukova, Jeffrey Unerman, James Guthrie // The British Accounting Review. – 2008 – Volume 40, Issue 4, December. – P. 297–313.
4. Peppard J., Rylander A. Using an intellectual capital perspective to design and implement a growth strategy: the case of APION / Joe Peppard, Anna Rylander // European Management Journal. – 2001. – Volume 19, Issue 5, October. – P. 510–525.
5. Dongwook Han, Ingoo Han. Prioritization and selection of intellectual capital measurement indicators using analytic hierarchy process for the mobile telecommunications industry / Dongwook Han, Ingoo Han // Expert Systems with Applications. – 2004. – Volume 26, Issue 4, May. – P. 519–527.
6. Bontis N. Intellectual capital: an explanatory study that develops measures and models / N. Bontis // Management Decision. – 1998. – Vol. 36, No. 2. – P. 63–76.

7. Brennan N., Connell B. Intellectual capital: current issues and policy implications / N. Brennan, B. Connell // Journal of Intellectual Capital. – 2000. – Vol. 1, No. 3. – P. 206–240.

8. Gowthorpe C. Wider still and wider? A critical discussion of intellectual capital recognition, measurement and control in a boundary theoretical context / C. Gowthorpe // Critical Perspectives on

Accounting. – 2009. – Volume 20, Issue 7, October. – P. 823–834.

9. Грішнова О.А., Василик А.В. Організаційно-економічний механізм управління інтелектуалізацією трудової діяльності / О.А. Грішнова, А.В. Василик // Вісник Прикарпатського університету. Економіка. – 2008. – Випуск 6. – С. 159–167.

Я.О. ЗУБРИЦЬКА,
викладач, Запорізький національний технічний університет

Теоретичні засади управління трудовим потенціалом підприємства в сучасних умовах

У статті досліджено визначення категорії «трудоий потенціал», її складових; визначено теоретичні засади управління трудовим потенціалом; запропоновано авторське бачення трудового потенціалу, його компонентів, процесу його управління.

В статье исследовано определение категории «трудо-вой потенциал», ее составляющих; определены теорети-ческие основы управления трудовым потенциалом; предложено авторское видение трудового потенциала, его компонентов, процесса его управления.

The article researches determinations of «labour potenti- al», it's components; determines theoretical foundations of labour potential management; suggests the author's vision of labour potential, labour potential management process.

Постановка проблеми. Сучасні умови та суть соціаль-но-економічного життя суспільства свідчать про те, що розпо-чався перелом, якісні зміни у суспільних відносинах, що пов'язані з розвитком людини як особистості, з усією сукупні-стю її здібностей та потреб. Економічну людину в цьому розу-мінні змінює людина соціальна. Постіндустріальне суспільство знімає з неї домінуючу до цього роль – бути фактором вироб-ництва. Орієнтація на задоволення потреб людини стає абсо-лютно необхідною умовою проведення економічної політики.

Попередня тенденція індустріального суспільства – вико-ристання передових досягнень науково-технічного прогресу як фактора ефективної економічної діяльності – поступи-лася новому фактору. Постіндустріальне суспільство вико-ристовує здібності персоналу, їхній розвиток та удоскона-лення, а також потенціальні можливості людини як запоруку неодмінного успіху. Таким чином, не можна заперечувати соціалізацію сучасної економіки.

Тому ми вважаємо, що дослідження й вивчення трудового потенціалу, теоретичних засад його формування та управління є актуальним та своєчасним. Оскільки саме економічна кате-горія «трудоий потенціал» у сучасних умовах формує сутність економічної політики у відповідності з новою домінантою со-

ціально-економічних відносин та розширює можливості сусп-ільства до створення суспільно корисного блага.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Вив-ченню теоретичних засад трудового потенціалу, його фор-мування та управління присвячують свої праці багато вче-них-економістів: О.О. Бендасюк, Л.О. Корчевська, С.Т. Дуда, В. Приймак, А.В. Линенко, В.М. Лич, Н.В. Каленіна, С.Г. Радь-ко, Б. Кліяненко, Л.В. Галаз, І.І. Бажан, С.М. Самойленко, О.С. Федонін, Л.М. Дулуб, Л.В. Мішковець, В.В. Романова, В.С. Васильченко, Л.А. Янковська, С. Мельник [1–20].

Серед наукової спільноти немає єдиної думки щодо сутно-сті економічної категорії «трудоий потенціал» та його трак-тування на різних рівнях. Неоднозначні погляди існують на компоненти трудового потенціалу. Остаточо не визначені теоретичні засади управління трудовим потенціалом.

Відсутність єдиного загально визнаного трактування ка-тегорії «трудоий потенціал» стосовно різних об'єктів та си-стемності у визначенні його компонентів, теоретичних засад управління трудовим потенціалом. Наявність різних підходів щодо тлумачення сутності вищезазначеного поняття та йо-го складових.

Мета статті. Дослідити погляди вчених-економістів на ка-тегорію «трудоий потенціал», теоретичні основи його упра-вління. Запропонувати авторське визначення вищезазначе-ного поняття. Визначити основні складові трудового потен-ціалу; теоретичні засади управління трудовим потенціалом.

Виклад основного матеріалу. Науковці дотримуються різних точок зору щодо визначення економічної категорії «трудоий потенціал». Більше того, трактування сутності ви-щезазначеного поняття іноді має досить суперечливий ха-рактер. Тому першочерговим завданням є визначити сут-ність трудового потенціалу та на цій основі розкрити теоре-тичні засади управління ним.

У сучасній економічній літературі розглядаються або ви-ключно якісні характеристики трудових ресурсів як джерела збільшення можливостей, або сучасні й перспективні трудо-