

АДРЕСНІ ІНВЕСТИЦІЇ В ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ

Козаченко Г.В., Погорелов Ю.С.

Постановка проблеми. Інтелектуальний капітал сьогодні є невід'ємною частиною загального капіталу суб'єктів господарювання поряд з фінансовим та промисловим. У сучасних умовах, які характеризуються підвищенням ролі знань, інформації та інформаційних технологій, відбувається підвищення значення інтелектуального капіталу завдяки його функціям – соціальній (сприяння виникненню нових видів діяльності, нових технологій, інноваціям тощо) та економічній (пошук та формування конкурентних переваг та компетенцій підприємства). Будучи за змістом самостійним видом капіталу, інтелектуальний капітал найтіснішим чином пов'язаний з фінансовим та промисловим капіталом, оскільки реалізується у цих видах капіталу, дозволяючи суб'єктам господарювання отримувати фінансові, технологічні, виробничі та інші конкурентні переваги на ринку, що дуже важливо за умов зростаючої конкуренції.

Як і будь-який вид капіталу, інтелектуальний капітал має накопичуватися та постійно відтворюватися, для чого потрібні відповідні інвестиції. Ще А. Сміт розглядав витрати на знання як капіталовкладення в людину з метою отримати дохід в майбутньому [11, с. 27]. Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), до якої входять 30 найрозвиненіших країн світу, у 2013 році опублікувала доповідь "Підтримка інвестицій у капітал знань, зростання та інновації" (Supporting Investment in Knowledge Capital, Growth and Innovation), присвячений інтелектуальному капіталу у підприємницькій діяльності. У цій доповіді зазначено, що інвестиції в різні нематеріальні активи (дані, програмне забезпечення, патенти, проектування і нові організаційні процеси) створюють капітал, заснований на знаннях, - інтелектуальний капітал. Останніми роками у багатьох країнах ОЕСР інвестиції підприємств в інтелектуальний капітал зростають швидше, ніж

інвестиції у фізичний капітал (устаткування, нерухомість), причому ця тенденція зберігається навіть в складних економічних умовах [9].

Інвестування в інтелектуальний капітал має відбуватися постійно на системній основі. Але як це має робити кожне підприємство? Для цього необхідно чітко уявляти, що собою становить інтелектуальний капітал, мати однозначний погляд на його структуру, а також визначити суб'єктів інвестування та позначити джерела інвестицій. Ці аспекти ще перебувають у стадії становлення, оскільки інтелектуальний капітал як самостійний вид почав розглядатися у 80-90-х роках ХХ століття, а оформлення понятійно-категоріального апарату не можна вважати завершеним.

Метою статті є виклад загальних положень щодо адресних інвестицій в інтелектуальний капітал підприємства.

Аналіз публікацій і результатів попередніх досліджень. Інтелектуальний капітал суб'єктів господарювання порівняно недавно оформився як самостійний вид капіталу. Донедавна він розглядався у складі нематеріальних активів або нематеріальних ресурсів. Л. Едвіссон, відомий розроблювач концепції інтелектуального капіталу, використав для позначення нематеріальних ресурсів суб'єкта господарювання термін "інтелектуальний капітал". Більшість визначень поняття "інтелектуальний капітал" спираються на такі кваліфікаційні характеристики як провідна роль інтелекту, знання, компетенції, роль особистості (табл. 1).

Як свідчать дані табл. 1, стале визначення поняття "інтелектуальний капітал" доки не вироблене, але більшість дослідників погоджуються з функціональним визначенням інтелектуального капіталу, за яким переважну частку інтелектуального капіталу становлять знання, які є в організації і можуть використовуватися, щоб отримувати різноманітні переваги перед конкурентами.

Інтелектуальний капітал, як і всякий об'єкт дослідження, певним чином структурований, що дозволяє виявити його складові частини з тим, щоб встановити підходи до управління ними. Структура інтелектуального капіталу важлива у контексті інвестицій, тому що інвестування у різні структурні елементи капіталу мають певні особливості. Погляди щодо структури інтелектуального капіталу різ-

няться. Єдність думок спостерігається у виділенні таких складових інтелектуального капіталу як людський і структурний (чи організаційний) капітал. Людський капітал є, мабуть, найвідомішою складовою інтелектуального капіталу. Він складається з ноу-хау, знань, практичних навичок, вмій і досвіду працівників організації, їхньої освіти і творчих здібностей, які прикладаються для виконання поточних завдань [14, с. 448-464, 12, с. 372-401].

Таблиця 1

Визначення поняття "інтелектуальний капітал"

Джерело	Визначення
[5]	Інтелектуальний капітал – це знання, навички і виробничий досвід конкретних людей (людські авуари) і нематеріальні активи, що включають патенти, бази даних, програмне забезпечення, товарні знаки та ін., які продуктивно використовуються з метою максимізації прибутку та інших економічних і технічних результатів
[12]	Інтелектуальний капітал – це сума знань усіх працівників компанії та інструменти організації, що збільшують сукупність знань, тобто все те, що забезпечує економічну конкурентоспроможність
[6]	Інтелектуальний потенціал – це сукупність теоретичних знань, практичного досвіду та індивідуальних здібностей працівників, що здійснюють роботи по створенню інновацій в організаціях
[14]	Інтелектуальний капітал – це знання, яке можна конвертувати у вартість, перетворити на прибуток та оцінити
[15]	Інтелектуальний капітал – це процес перетворення знань і нематеріальних активів на ресурси, які дають конкурентні переваги окремим особам, фірмам, державам
[2]	Інтелектуальний капітал – це нематеріальні активи, які слугують підґрунтям існування та конкурентних переваг підприємства
[13]	Інтелектуальний капітал – це сукупність різних інтелектуальних цінностей, що в процесі свого обігу та кругообігу приносять додаткову вартість та забезпечують конкурентні переваги особі, підприємству чи державі
[4]	інтелектуальний капітал – це інформація й знання, які відіграють роль "колективного мозку", що акумулює наукові й повсякденні знання працівників, інтелектуальну власність і накопичений досвід, спілкування й організаційну структуру, інформаційні мережі та імідж підприємства
[7]	Інтелектуальний капітал – це вартість сукупності наявних у підприємства інтелектуальних активів, включаючи інтелектуальну власність, його природні й придбані інтелектуальні здатності й навички, а також накопичені ним бази знань і корисні відносини з іншими суб'єктами
[8]	Інтелектуальний капітал – це інтелектуальні здатності людей у сукупності зі створеними ними матеріальними й нематеріальними засобами, які використовуються в процесі інтелектуальної праці.

Людський капітал не належить організації, головне його призначення – створення та розповсюдження інновацій. Організаційний капітал – це патенти, ліцензії, винаходи, товарні знаки, організаційна структура, культура організації, корпоративна культура, технології, системи управління, інформаційні технології, тобто все те, що має відношення до організації в цілому і робить її роботу взагалі можливою. Він є власністю організації і може бути відносно самостійним об'єктом купівлі-продажу [1].

Людський і структурний (чи організаційний) капітал потребують різних підходів до інвестування з метою підтримування їхнього стану та подальшого розвитку. Людський капітал є первинним, саме результати його використання слугують підставою створення структурного (чи організаційного) капіталу. Тому вивчення питань інвестування має розпочинатися з людського капіталу.

Виклад основного матеріалу. Людський капітал базується на знаннях працівників підприємства або організації. Знання виникають в процесі динамічної взаємодії співробітників з джерелами даних і інформації, при якій відбувається інтерпретація даних, інформації і допущень, а також при взаємодії співробітників один з одним. Під час контактів співробітники збагачуються інтуїтивними, емоційними знаннями, особистим досвідом, прозорливістю [10]. Знання працівників – це не лише власне знання, а ще й інтуїція, здатність передбачати перебіг подій, вміння робити судження, рефлексувати, тобто певні особистісні особливості, які властиві конкретній людині..

Ноу-хау, знання, практичні навички, вміння і досвід, освіта і творчі здібності, інтуїція (некодифіковані знання) невіддільні від конкретної людини і можуть передаватися або використовуватися у процесах діяльності підприємства або організації лише за згоди їхнього власника, за його бажанням. Ніякі примушування у даному випадку не спрацьовують. Тоді виходить, що передавати або використовувати у процесах діяльності підприємства ноу-хау, знання, практичні навички, вміння і досвід, освіта і творчі здібності їхні власники – працівники підприємства – можуть лише за умови певної мотивації або задоволення їхніх інтересів. І обмежуватися лише матеріальними стимулами тут не можна. Як правило, чим багат-

шими є знання працівника, тим меншою мірою він готовий задовольнятися лише матеріальним.

Людський капітал постійно розвивається. Умовою його розвитку є, з одного боку, постійний розвиток та удосконалення носіїв некодифікованого знання – працівників підприємства або організації, а, з іншого, інвестиції.

Інвестиції в інтелектуальний капітал підприємства слід розглядати як всі види інвестиційних витрат у вартісній формі на його персонал, які сприяють зростанню продуктивності праці, зміцненню ринкової позиції підприємства та його вартості. Такі інвестиції відрізняються від інвестицій в інші види капіталу:

інтелектуальний капітал не належить підприємству, він належить його носіям – працівникам підприємства; саме вони розпоряджаються ним - використовують у діяльності підприємства, визначають міру цього використання, передають іншим працівникам тією мірою, яку вважають достатньою; тому інвестиції в інтелектуальний капітал є всі підстави вважати ризикованими;

інвестування в інтелектуальний капітал при дотриманні низки принципів приносить вигоду не лише підприємству, а більшою мірою самому працівнику;

величину інвестицій в інтелектуальний капітал можна точно обчислити, тоді як визначення ефективності інвестицій, зокрема, терміну їхньої окупності формалізується дуже слабо; у низці випадків їх визначити неможливо або визначити дуже приблизно та орієнтовно;

ефективність інвестицій у розвиток працівника зумовлено не лише його здібностями та прагненням ефективно розпорядитися ними, а й культурним рівнем працівника (культурний та освітній рівні не є тотожними поняттями), його приналежністю до групи з певною ментальністю, традиціями, яких він додержується, його загальним світоглядом;

інтелектуальний капітал є самим динамічним серед всіх видів капіталу, адже працездатний термін людини є дуже обмеженим; крім того, співробітник може захворіти або бути вимушеним змінити місце роботи; короткостроковість існування інтелектуального капіталу належить до особливостей цього під процесу

інвестиційного процесу на підприємстві, що необхідно враховувати у визначенні ефективності інвестицій.

Суттєвим недоліком сучасного інвестування в інтелектуальний капітал підприємств або організацій є його загальний характер, тобто безадресність. При цьому зазвичай говорять про навчання персоналу, підвищення його кваліфікації, набуття нових компетенцій тощо. Але такі пропозиції, як правило, є неадресними, тобто йдеться про підтримку, у тому числі й інвестиційну, окремих категорій персоналу. Звичайно, такі процеси потрібні. Але проблема у тому, що некодифіковані знання вельми нерівномірно розподіляються між працівниками підприємства. А значить, працівники зі значним обсягом некодифікованих знань є ціннішими для підприємства, ніж працівники з незначними некодифікованими знаннями. Тому необхідно виявити, якими знаннями володіють працівники підприємства, з'ясувати, чи будуть ці знання корисними для підприємства, і якщо так, то всебічно підтримати таких працівників. Такі процедури надають змогу виявити головних носіїв некодифікованого знання на підприємстві. І вкладання коштів в їхню підтримку, навчання та розвиток, а також стимулювання використовувати їхні знання в діяльності підприємства слід розглядати як інвестиції в інтелектуальний капітал.

Процедура виявлення головних носіїв некодифікованого знання може бути загальною або адресною. Загальна процедура дозволяє отримати уявлення про співробітників підприємства з позиції їхньої цінності для його діяльності. Результати загальної процедури можуть знайти використання в управлінні персоналом (планування кар'єри найобдарованіших і креативних співробітників, формування системи мотивації персоналу, розроблення планів його навчання і розвитку, формування політики управління талантами). Результативнішою є адресна процедура, завдяки якій виявляються найважливіші та найцінніші співробітники підприємства, які є носіями знання, що є визначальними або для досягнення конкретних цілей в діяльності підприємства (наприклад, вихід на конкретний ринок, підвищення якості продукції, впровадження нових технологій тощо), або у конкретному виді його діяльності (маркетингова, виробнича, фінансова тощо).

Адресна процедура виявлення головних носіїв некодифікованого знання за допомогою виявлення ролі і значення співробітників підприємства дозволяє встановити, хто з них є носієм найважливіших для підприємства знань, які працівники підприємства відіграють головну роль в тій або іншій підсистемі підприємства або у кожному конкретному процесі, як необхідно їх використати для досягнення мети стратегії, тобто хто із співробітників є найбільш цінним. Цінність співробітника визначається можливими втратами підприємства у разі його звільнення.

Процедура виявлення головних носіїв некодифікованого знання проводиться за результатами опитування¹. Опитування як метод отримання інформації взагалі і про цінність працівників не можна визнати бездоганим, оскільки його застосування завжди є умовним, тобто результативність методу залежить від низки умов (корпоративна культура, моральний клімат, міра довіри між працівниками та керівництвом, між співробітниками). Саме ці умови, з одного боку, спонукають співробітників підприємства використовувати свої некодифіковані знання на користь підприємства, а, з іншого, надають результатам опитування достовірності.

Опитування у виявленні головних носіїв некодифікованого знання може бути тотальним і локальним. При тотальному опитуванні у ньому беруть участь всі співробітники. Зазвичай тотальне опитування доцільно проводити на малих підприємствах або в окремих підрозділах середніх та великих підприємств. У локальному опитуванні беруть участь заздалегідь визначені працівники підприємства (керівництво структурних підрозділів, працівники конкретного підрозділу тощо). Опитування щодо цінності співробітників, що оцінюються, проводиться за різними критеріями. Найчастіше опитування проводиться з позиції цінності співробітника для забезпечення конкурентоспроможності, стабільності діяльності, економічної безпеки підприємства. Вибір критеріїв оцінювання залежить від стану підприємства (виживання, функціонування, розвиток) або інших чинників.

Результати опитування можуть бути доповнені об'єктивними оцінками, які отримують з використанням певних показників, а також особистісними характе-

¹ Докладно процедуру опитування з метою виявлення цінності та конкурентоспроможності працівників підприємства викладено в [3].

ристиками. Як показники можна використати вік працівника, стаж його роботи за спеціальністю та стаж роботи на підприємстві, наявність сертифікатів про навчання або підвищення кваліфікації тощо. Серед особистісних характеристик, на які слід звернути увагу, доцільно виділити такі як добросовісність, спроможність до навчання та бажання навчатися, ініціативність, лояльність, наявність лідерських рис, конкурентоспроможність.

В цілому в опитуванні беруть участь різні групи: керівництво, колеги, з якими працюють співробітники, що оцінюються. За результатами опитування співробітники, що оцінюються, розподіляються за такими групами: дуже цінні співробітники, цінні співробітники, співробітники з перспективною цінністю, співробітники середньої цінності, співробітники з сумнівною цінністю.

Отримані оцінки цінності співробітників підприємства можуть найти різноманітне застосування: побудова кадрової політики, індивідуальна робота з працівниками, що потрапили до перших трьох груп, планування індивідуальної кар'єри, організація навчання, побудова відповідної системи мотивації, інвестування в інтелектуальний капітал.

Інвестиції в інтелектуальний капітал призначені, перш за все, для інвестиційної підтримки працівників, що за цінністю для підприємства за вибраними критеріями потрапили до перших трьох груп. Такі інвестиції переслідують наступні цілі:

створення умов діяльності, які перешкоджатимуть звільненню цінного співробітника з підприємства, оскільки втрата фахівців високого класу може підштовхнути підприємство до різкого спаду в діяльності та послаблення конкурентних позицій (виплата премій, надбавок за професійну майстерність, оплата участі у конференціях, мастер-класах, тренінгах тощо). Втрата фахівців високого класу для підприємства найбільшніша, ніж втрата споживачів або постачальників;

збільшення людського капіталу шляхом безперервної освіти, професійної підготовки, набуття нового досвіду дуже цінних співробітників, цінних співробітників, співробітників з перспективною цінністю та співробітників середньої цінності;

створення гігієнічних (або уречевлених) умов діяльності, які передбачають поліпшення умов праці (технічне оснащення робочого місця, підвищення рівня його комфортності, наявність програмного забезпечення, доступ до мережі Інтернет, наявність корпоративної бібліотеки), просте відтворення працівників (виділення коштів на лікування, відпочинок, транспорт для доставки працівників) та розширене відтворення (розвиток особистості, розвиток компетенцій та навичок, корпоративні тренінги, корпоративне навчання, обмін досвідом, стажування на провідних підприємствах, у тому числі зарубіжних) працівників.

Завдяки виділенню груп працівників підприємства з різною цінністю інвестиції у інтелектуальний капітал з названими цілями можуть здійснюватися не взагалі, що далеко не завжди приносить очікувані результати, а адресно – для конкретних працівників або їхньої конкретної групи. Для цього на підприємстві необхідна чітка інвестиційна політика, у межах якої, зокрема, мають формуватися відповідні інвестиційні бюджети, плануватися інвестиційний процес та контролюватися його хід. Адресність інвестицій в інтелектуальний капітал сприятиме обґрунтованості визначення ефективності інвестицій. А визначення ефективності інвестицій в інтелектуальний капітал має здійснюватися обов'язково.

І розподіл співробітників за групами цінності, і формування інвестиційних бюджетів мають постійно переглядатися. Такий перегляд має бути нечастим, наприклад 2 рази на рік. Адже "освоєння" інвестицій співробітниками інвестицій є тривалим процесом, результатом якого має стати підвищення продуктивних якостей персоналу підприємства на підставі використання знань, умінь та навичок співробітників підприємства (само по собі знання або його передача мають незначну цінність, цінність має взаємодія співробітників зі значними знаннями), що забезпечує зростання цінності співробітників підприємства за вибраними критеріями для його діяльності.

Висновки. Інтелектуальний капітал підприємства не можна створити й ефективно використовувати без участі співробітників. Інтелектуальний капітал підприємства є динамічним, оскільки знання постійно оновлюються, їхні носії - співробітники підприємства - постійно розвиваються, а на вітчизняних підприєм-

ствах відсутня система довічного найму працівників. Інвестиції в інтелектуальний капітал слід розглядати як інвестиційне забезпечення дій, що не лише підвищують кваліфікацію співробітників та забезпечують його розвиток, а й підвищують соціальний статус співробітника, забезпечують безпеку діяльності та поліпшують умови діяльності та життя. У статті розглянуто підхід до адресного інвестування в інтелектуальний капітал. В основі цього підходу лежить виявлення найбільш цінних для підприємства працівників, які володіють найзначущими знаннями, зокрема, для формування і підтримування конкурентних переваг підприємства.

Список використаних джерел

1. Бажан І. Економічна сутність та функції інтелектуального капіталу / І. Бажан // Україна: аспекти праці. — 2012. — № 2. — С. 30-35.
2. Брукінг Е. Інтелектуальний капітал: ключ до успіху в новому тисячолітті / Е. Брукінг; пер. з англ. — СПб.: Питер, 2001. — 288 с.
3. Вечерковські Р. З. Управління знаннями при формуванні конкурентних переваг підприємства: дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.06.01 "Економіка, організація і управління підприємствами" / Р. З. Вечерковські. — Луганськ, 2005. — 192 с.
4. Иноземцев В. Л. За пределами экономического общества. Постиндустриальные теории и постэкономические тенденции в современном мире / В. Л. Иноземцев. — М.: Academia. Наука, 1988. — 640 с.
5. Корзникова Г. Г. Менеджмент в образовании: практический курс / Г. Г. Корзникова. — М.: Академия, 2008. — 288 с.
6. Лаврентьев В. А. Интеллектуальный потенциал предприятия: понятие, структура и направления его развития / В. А. Лаврентьев, А. В. Шарина // Креативная экономика. — 2009. — № 2 (26). — С. 83–89.
7. Леонтьев Б. Б. Цена интеллекта. Интеллектуальный капитал в российском би знесе / Б. Б. Леонтьев. — М.: Издательский центр "Акционер", 2002. — 200 с.
8. Мельник Л. Г. Экономика информации и информационные системы предприятия : [учебн. пособ.] / Мельник Л. Г., Ильяшенко С. Н., Касьяненко В. А. — Сумы: ИТД "Университетская книга", 2004. — 400 с.
9. ОЭСР: Инвестиции в интеллектуальный капитал, рост и инновации [Электронный ресурс] — Режим доступа : // <http://www.euroosvita.net/index.php/?category=1&id=2878>
10. Савицкая Л. Управление знаниями: затянувшееся детство / Л. Савицкая // Управление компанией. — 2002. — №8(92). — С. 56-61.
11. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. — М. : Соцэкгиз, 1962. — 312 с.

12. Стюарт Т. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организации / Т. Стюарт // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология / Под ред. В. Л. Иноземцева. — М.: Academia, 1999. — 496 с.

13. Топільницька Я. Інтеллектуальний капітал та інтеллектуальний потенціал: взаємообумовленість та розмежування категорій / Я. Топільницька // Зб. наук. праць Львівської державної фінансової академії "Ефективність державного управління". Вип. 33. — Львів: ЛДФУ, 2012. — С. 353-362.

14. Эдвинсон Л. Интеллектуальный капитал. Определение стоимости кампании / Л. Эдвинсон, М. Мэлоун // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология / Под ред. В.Л. Иноземцева. — М.: Academia, 1999. — 496 с.

15. Albert S. The Impact of Intellectual Capital / S. Albert, K. Bradley // Open University Business School pricing Paper. — 1996. — № 15. — P. 15–20.