

6. Москаленко В.П. Развитие финансово экономического механизма на предприятии: курс лекций/ В.П. Москаленко. – Сумы: ИПП «Мрия»-ЛТА, 2003. – 106 с.

7. Загородній А.Г. Фінансовий словник: 3-тє вид./ А.Г. Загородній, Г.Л. Вознюк, Т.С. Смовженко. – К.: Знання, 2000. – 261 с.

8. Болюк М.А. Економічний аналіз / М.А. Болюк, В.З. Бурчевський, М.І. Горбатов. – К.: КНЕУ, 2003. – 540 с.

9. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / Г.В. Савицкая. – Мн.: Экономическая перспектива, 1997. – 498 с.

Надійшла до редакції 02.12.2014 р.

Я.С. Брюховецкий

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ КАК ВАЖНЫЙ ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТО- СПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Экономически развитые страны Европы и мира достигли высокого уровня производства, качества жизни населения благодаря кардинальному изменению подхода к приоритетам передовых технологий, прогрессивным структурам экономики, переоценке роли капитала вообще и его составляющих. Производство основано преимущественно на использовании технологий IV-V укладов, активно внедряются технологии VI уклада. В структуре капитала на первое место выдвигается человеческий капитал, интеллектуальный капитал. Оплата рабочей силы рассматривается не как издержки производства, а как инвестиции в формирование и развитие человеческого и прежде всего интеллектуального капитала. Профессиональная подготовка работников предприятий и организаций производится на опережение, т.е. освоению новой техники, технологий, товаров предшествует подготовка специалистов, профессионалов, которые будут осваивать эти новшества.

© Я.С. Брюховецкий, 2014

Практически во всех странах система профессиональной подготовки, высшего образования существенно опережает реальное состояние в экономике, потребность в подготовленных перспективных кадрах опережает процессы интеллектуализации труда. И это нормальное состояние.

Система подготовки кадров высшей квалификации в Украине в 90-е годы прошлого столетия, в начале XXI века оценивалась достаточно высоко. Страна в конце XX века входила в число 20 развитых стран по рейтингу высшего образования. Наука, госаппарат, промышленность были укомплектованы отечественными специалистами с современным высшим образованием и научными степенями, квалифицированной рабочей силой. В этом сегменте имелась определенная (допустимая) концентрация кадров.

В последние десятилетия ситуация изменилась. Резко увеличилось количество ВУЗов, которые, получив статус университетов, перейдя на Болонскую систему, увеличили выпуск специалистов, существенно не повысили уровень и качество их подготовки. Количество выпускников гуманитарных специальностей значительно превысило потребность экономики и общества. Выпускники технических ВУЗов также оказались невостребованы в полной мере. Сократилось количество НИИ и персонала в институтах НАН Украины, практически ликвидированы отраслевые НИИ, учебные заведения системы профессионального образования. Последнее привело к дефициту рабочих ведущих профессий в машиностроении (станочники, операторы, наладчики и др.), в металлургии, химии, приборостроении и т.д. Невостребованные в Украине профессионалы с высшим образованием идут работать не по специальности (в розничную торговлю, выполнение неквалифицированных работ и т.д.). Наиболее подготовленные специалисты выезжают за пределы страны или работают на зарубежные фирмы, находясь в Украине (программисты, дистрибьюторы и т.п.).

Складывается оригинальная ситуация, когда при относительном избытке квалифицированных кадров много вакансий технического инженерного профиля, отсутствуют квалифици-

рованные станочники в машиностроении, даже министерские должности в Украине занимают ни в чем себя не проявившие на своей родине специалисты – граждане США, Грузии, стран Балтии и др. В стране недостает квалифицированных программистов, хотя Украина своими программистами и заполняет вакансии в ведущих странах мира. Около 7 млн граждан Украины находятся на заработках в странах Западной Европы, России и др. Все это свидетельствует о расточительной политике государства как в отношении имеющегося интеллектуального капитала, так и финансов, использованных на его подготовку. Наиболее квалифицированные специалисты и рабочие, выезжая за рубеж, ослабляют конкурентный потенциал отечественных предприятий, укрепляют их зарубежных конкурентов. Поэтому исследование роли интеллектуального капитала в обеспечении конкурентоспособности предприятий весьма актуально для отечественной экономической науки и практики.

Цель статьи – на основе анализа процессов формирования и использования интеллектуального капитала разработать предложения по повышению его роли в обеспечении конкурентоспособности отечественных предприятий.

Исследования человеческого капитала начались в западной экономике в середине XX столетия. Постепенно исследовать стали интеллектуальный, структурный, человеческий капитал. Над проблемой работали как крупные исследовательские коллективы, так и отдельные известные ученые. Среди них можно назвать Л. Эдвинсона, М. Мэлоуна [1], П. Друкера [2]. В Украине вопросы интеллектуального капитала исследовали: акад. А.А. Чухно [3; 4], В.П. Антонюк, О.Ю. Амосов [5], И.П. Булеев [6], В.М. Дыба [7], В.В. Богатырева [8] и др. В Российской Федерации можно назвать Т.И. Овчинникову [9], В.Л. Иноземцева [1] и др. Различным аспектам исследования интеллектуального капитала посвящены работы ученых институтов НАН Украины: Института экономики и прогнозирования; Института экономики промышленности; Института демографии и др. Эти вопросы исследуются в университетах

Украины на профильных кафедрах. Однако вопросы влияния интеллектуального капитала на конкурентоспособность предприятий в отечественной экономической литературе все еще не нашли достаточно полного отражения и решения. Этим объясняется актуальность данной статьи.

На различных этапах цивилизации, развития общества и экономики роль рабочей силы в производстве изменялась. Несмотря на то, что труд всегда оставался, по выражению основоположников классической политической экономии, «отцом богатства», роль человека в процессе производства благ оценивалась по-разному. На докапиталистических этапах экономики человек рассматривался как говорящее орудие производства. На ранних этапах капиталистического машинного производства он рассматривался как придаток машин и оборудования, постепенно превращаясь в контролера, оператора машинного и частично автоматизированного производства. На этапе зрелого капитализма, империализма человек становится главной производительной силой, носителем знаний, опыта, научных разработок и открытий. Однако на рассмотренных этапах человек, его труд относится к издержкам производства, на которых в кризисные периоды активно экономят. И лишь на современных этапах, в которые вступили наиболее развитые страны, человеческий потенциал стал рассматриваться как капитал, а финансирование его развития стало рассматриваться как инвестиции в человеческий капитал. Переход к постиндустриальной экономике, где основными становятся V и VI технологические уклады, роль человеческого капитала возрастает, выделяется интеллектуальный капитал. Примерно таков подход современной экономической науки к исследованиям роли носителя труда – человека – в процессах производства.

Украина, как и большинство стран с уровнем развития экономики выше среднего, на момент получения своей независимости продекларировала стремление к построению государства с высоким уровнем развития экономики, его социальную ориентацию, высокое качество жизни населения. Переход к формированию такого государства требует объективной оцен-

ки реального исходного состояния, разработки концепции перехода, стратегии, конкретных программ, среди которых важное место занимает программа формирования и развития интеллектуального капитала, его роль в обеспечении устойчивого развития общества, экономики, предприятий, их конкурентоспособности. Для этого следует рассмотреть сущность категории «интеллектуальный капитал».

Впервые в 1969 г. понятие «интеллектуальный капитал» применил Дж. Гелбрейт для характеристики интеллектуальной деятельности.

Сущность и природу его исследовали западные экономисты, определив его как сумму знаний персонала и того, что обеспечивает конкурентные преимущества компании на рынке: патенты, процессы, управленческие навыки, технологии, опыт и информация о потребителях и поставщиках [10].

Л. Эдвинсон и М. Мэлоун [1] в рамках интеллектуального капитала (*intellectual capital*) выделили в зависимости от знаний, которые определяют скрытые источники создания товаров (ценностей) и обеспечивают компании нетрадиционно высокую рыночную стоимость, две составляющих:

человеческий капитал (*human capital*) – совокупность знаний, практических навыков и творческих способностей персонала компании;

структурный капитал (*structural capital*) – технологическое и программное обеспечение, организационная структура, патенты, торговые марки.

Эти же ученые [1; 10] выделили *интеллектуальный капитал как нематериальный актив*, без которых компания не может существовать и который распределяется на такие составляющие:

рыночные активы – потенциал, обеспечиваемый нематериальными активами, связанными с операциями на рынке – торговые марки товара, каналы распределения, контракты и договоры;

человеческие активы – совокупность коллективных знаний, творческих способностей, умений решать задачи, лидер-

ских качеств, предпринимательских и руководящих навыков персонала;

интеллектуальная собственность – ноу-хау, торговые секреты, патенты, авторские права;

инфраструктурные активы – технологии, методы и процессы, обеспечивающие работу предприятия: корпоративная культура, методы оценки риска, методы управления торговым персоналом, базы данных по рынку.

Академик НАН Украины А.А. Чухно [3;4], много времени и сил посвятивший исследованиям теории современных экономических процессов, выделял интеллектуальный капитал как “суму знаний, досвіду, професійної підготовки й інтуїції всіх працівників підприємства, установи (або держави) разом із напрацьованими людськими зв’язками, інформацією, інтелектуальною власністю тощо” [3, с. 33]. А.А. Чухно обосновал необходимость выделения в интеллектуальном капитале как формы его нематериальных активов, наряду со структурным и человеческим, технологического капитала, поскольку именно технология играет роль критерия цивилизационного прогресса. Знания и информация как главный ресурс воплощаются в человеке и проявляются в увеличении человеческого капитала и в новой технологии, что определяется ростом технологического капитала.

О.Ю. Амосов, С.С. Лебедев полагают, что в интеллектуальном капитале, как факторе производства, главную роль играет его составляющая – человеческий капитал, “поскольку и технологические достижения, и организационные know how, и взаимодействия с клиентами находят свою непосредственную реализацию именно в деятельности работников данного предприятия” [5, с.3]. Следует обратить внимание на работу Р.М. Шафиева, который полагает, что “интеллектуальный капитал формируется в условиях преобразования трудового ресурса в разновидность творческого. А творчество, в свою очередь, становится экономической категорией, наиболее адекватно отражающей содержание инновационной деятельности, и...

находит специфическую форму выражения в накоплении нематериальных активов” [11].

Некоторые ученые справедливо полагают, что “на уровне предприятия интеллектуальный капитал выступает как ресурс, который находит свое выражение в виде знаний, навыков, опыта, культуры организации и ее структуры, отношений с клиентами, бренда. Если результатом его использования является продукт, имеющий высокую добавочную стоимость, которая в значительной мере определяется использованием интеллектуального капитала, то приведенная сумма ожидаемых доходов будет высокой, возрастет его инвестиционная привлекательность, т.е. имеет место капитализация интеллектуального капитала” [12].

Обеспечение задач выживания предприятий Украины может быть решено в результате реализации процессов капитализации нематериальных активов, использования интеллектуальных ресурсов и формирования интеллектуального капитала. Интеллектуальный (умственный) труд, применяемый при этом, обеспечивает предприятиям конкурентные преимущества. Это подтверждают результаты исследований отечественных ученых, которые полагают, что “економічна діяльність підприємств, що базується на використанні інтелектуальних ресурсів, характеризується збільшенням частки інтелектуальної праці, новітніх технологій і продуктів із зростанням капіталізації підприємства за інтелектуальною його складовою, тобто нематеріальними інтелектуальними активами, які не мають фізичної форми (невідчутні)” [7, с.118].

Анализ публикаций и опыта функционирования предприятий, активно использующих интеллектуальные ресурсы, позволил выявить характерные признаки применения предприятиями интеллектуального капитала:

интеллектуальный капитал компании – это универсальный критерий оценки конкурентоспособности компании;

знания работников компании, примененные в процессе производства, обеспечивают конкурентные преимущества и способность создавать новую стоимость. Интеллектуальный капитал свидетельствует о наличии у фирмы законных прав на

результаты творческой деятельности ее работников, их природных и приобретенных интеллектуальных способностей и навыков, накопленных знаний и полезных отношений с другими субъектами деятельности;

форма капитализации интеллектуального потенциала;

критерий реализации интеллектуального капитала – коэффициент Тобина как отношение рыночной к балансовой стоимости фирмы;

формы наращивания – 1) объем инвестиций компании, направляемый на научные исследования и разработки; 2) использование привлеченного интеллектуального ресурса и выплата интеллектуальной ренты, например, лицензионное производство;

свидетельствует об организационной устойчивости компании в условиях быстрых изменений;

аккумулирует научные и профессионально-технические знания, таланты и опыт;

носители интеллектуального капитала – работники компании, создающие новые знания;

обеспечивает формирование и контроль создания новых технологий;

содействует контролю конечного продукта материального производства;

формирует профессиональный имидж сотрудников компании;

обеспечивает общественное признание компании;

повышает конкурентоспособность и капитализацию предприятия;

содействует формированию авторитета страны (см. рисунок).

Отечественные теоретические исследования в направлении выявления природы интеллектуального капитала свидетельствуют о том, что “інтелектуальний капітал є системою економічних і соціальних відносин суспільства, пов’язаних із формуванням, примноженням і використанням інтелектуаль-

<p>Интеллектуальный капитал компании – знания работников компании, примененные в процессе производства для создания новой стоимости и обеспечения конкурентных преимуществ в компании</p>	
Экономическая сущность	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 45%;"> <p>Универсальный критерий оценки конкурентоспособности компании</p> </div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 45%;"> <p>Форма капитализации интеллектуального потенциала</p> </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 45%;"> <p>Носители – работники компании, создающие новые знания</p> </div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 45%;"> <p>Критерий реализации – отношение рыночной к балансовой стоимости фирмы (коэффициент Тобина)</p> </div> </div>
Признаки использования	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 45%;"> <p>Свидетельствует о наличии у фирмы законных прав на результаты творческой деятельности ее работников, их природных и приобретенных интеллектуальных способностей и навыков, накопленных знаний и полезных отношений с другими субъектами деятельности</p> </div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 45%;"> <p>Обеспечивает формирование и контроль создания новых технологий</p> </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 45%;"> <p>Свидетельствует об организационной устойчивости компании в условиях быстрых изменений</p> </div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 45%;"> <p>Обеспечивает общественное признание компании</p> </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 45%;"> <p>Аккумулирует научные и профессионально-технические знания, таланты и опыт</p> </div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 45%;"> <p>Формирует профессиональный имидж сотрудников компании</p> </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 45%;"> <p>Содержит информацию о состоянии интеллектуального капитала компании</p> </div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 45%;"> <p>Повышает конкурентоспособность и капитализацию предприятия</p> </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 45%;"> <p>Содержит информацию о состоянии интеллектуального капитала компании</p> </div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 45%;"> <p>Содействует контролю конечного продукта материального производства</p> </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 45%;"> <p>Содержит информацию о состоянии интеллектуального капитала компании</p> </div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 45%;"> <p>Содействует формированию авторитета страны</p> </div> </div>
Формы наращивания	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 45%;"> <p>Инвестиции на научные исследования и разработки</p> </div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 45%;"> <p>Использование <i>привлеченного интеллектуального ресурса</i> и выплата интеллектуальной ренты (например, лицензионное производство)</p> </div> </div>

Рисунок. Характерные признаки результатов применения предприятиями интеллектуального капитала

них здібностей індивідів, що реалізуються у процесі творчої інноваційної діяльності й забезпечують досягнення цілей як окремого підприємства, так і національної економіки. Інтелектуальний капітал подібний до “колективного мозку”, який акумулює наукові і звичайні знання працівників, інтелектуальну власність, накопичений досвід, спілкування й організаційну структуру, інформаційні мережі й імідж підприємства.

Інформація і знання – специфічні за своєю природою й формами участі у виробничому процесі фактори, на підприємстві набувають вигляду інтелектуального капіталу” [7, с. 121].

Следует согласиться с позицией В.М. Дыбы, однако неправомерно утверждать, что достижение целей предприятия совпадает с достижением целей национальной экономики. Предприятие, особенно негосударственной формы собственности, как показывает практика, преследует в первую очередь цели собственного обогащения и роста. Только система ограничительных и запрещающих мер формирует поведение предприятия в интересах общества, региона, населения, потребителей.

Мировой опыт развития крупных корпораций позволяет говорить о том, что “за умови ефективного використання інтелектуального капіталу ринкова капіталізація фірми багаторазово перевищує вартість основних фондів матеріальних і фінансових заходів та формується за рахунок інтелектуальних фондів: новизни й перспективності продуктів або послуг, ринкових очікувань на нових сегментах, планових прибутків від патентів, торгової марки, контролю над бізнесом, відносин зі споживачами тощо” [7, с. 122].

Отечественные специалисты полагают, что в компаниях, которые используют интеллектуальный капитал, его стоимость в 3-4 раза выше учетной стоимости ее доходов. “Відношення інтелектуального капіталу до вартості матеріальних засобів виробництва й фінансового капіталу в ній становить 5:1 – 16:1” [7, с.122].

“Люди, задействованные в разработке высокотехнологичной продукции, являются носителями и творцами интел-

лектуального капитала”, – полагают авторы [9, с. 4], а носителями интеллектуального капитала являются работники умственного труда.

В конце XX в. Ф. Махлуп ввел термин *knowledge-workers* и дал характеристики работника нового типа [13]. Его развернутая характеристика [9, с.4]:

способность эффективно оперировать информацией и знаниями;

независимость от внешних факторов собственности на средства производства и условия производства;

высокая мобильность;

потребность работника в самореализации и самовыражении.

Работников нового типа – носителей интеллектуального капитала – отдельные авторы разделяют на группы [14]:

активные и пассивные интеллектуальные работники (*knowledge-producing workers* и *knowledge-using workers*);

творческие личности (*knowledge-workers*);

технический персонал (*data-workers*);

лица, осуществляющие первичную обработку полученной информации (*information-workers*).

Специалисты полагают, что каждая из групп имеет устойчивую тенденцию к формированию однородности внутри нее, что объясняется преимущественно нематериальной мотивацией деятельности, консолидацией групп, обусловленной необходимостью интеллектуального сотрудничества, сходными жизненными стандартами и ценностями [9, с. 4].

Обеспечение процессов интеллектуализации предприятия полезно рассматривать с точки зрения имплицитной теории личности, или “теории личности здравого смысла” [15], деления человеческого капитала на имплицитное и эксплицитное знание, а работников – на имплицитных (владеющих имплицитными знаниями) и эксплицитных (владеющих эксплицитными знаниями).

Имплицитная теория личности (от англ. *implicit* – невыраженный и греч. *theoria* – исследование) была сформирована

не в научном исследовании, а возникла из опыта, повседневной жизни. Теория основана на представлениях о структуре и механизмах функционирования личности, своей или другого человека. Это социально-психологическое понятие, отражающее сложившееся в индивидуальном опыте жизни данного человека его личное представление о том, как в типичных случаях сочетаются друг с другом внешность, психология и поведение людей.

Авторы теории Дж. Брунер и Р. Тагиури (1954 г.) считают, что предметом имплицитной теории выступает не только личность, но и ее индивидуальные процессы – память, интеллект и пр. Теория не имеет строгой понятийной формализации. Основные положения теории основаны на интуиции (общем ощущении или представлении).

Имплицитные знания базируются на опыте и личностных ценностях, они проявляются в коммуникациях, т.е. могут быть формализованы и отображены в справочниках, должностных инструкциях и т.д. “Имплицитное знание обуславливает принятие решений, характер которых зависит от индивида, определяется его уникальным личным образом мышления. Имплицитное знание составляет ту фундаментальную особенность человеческого капитала, которая может не быть собственностью предприятия. С уходом специалиста теряется “сила влияния” его авторитета и норм, принятых на предприятии в период деятельности данного должностного лица” (цит. по [9, с. 6]).

На крупных предприятиях в целях обретения дополнительных конкурентных преимуществ от использования инноваций следует применять сочетание таких подходов в управлении:

антикризисный менеджмент – определение механизмов выживания и предотвращения банкротства предприятий в условиях кризиса (одной из форм его стало вооруженное противостояние в Украине);

стратегический менеджмент – определение новых стратегических приоритетов и ориентиров;

социальный менеджмент – создание условий для полноценной отдачи работников, защита их прав, развитие профессиональных умений и навыков;

финансовый менеджмент – материальное и финансовое обеспечение перспективных инновационных проектов.

Этапы финансового менеджмента интеллектуального капитала предприятия [8, с. 226-228]:

формирование цели финансового управления интеллектуальным капиталом предприятия. Установление критериев, характеризующих достижение цели;

определение задач финансового управления интеллектуальным капиталом;

обоснование показателей для оценки выполнения задач финансового менеджмента интеллектуального капитала;

принятие и реализация решений;

текущий контроль за реализацией решений;

оценка результативности принятых и реализованных решений;

корректировка целей, задач, способов достижения.

Таким образом, уровень разработки теории интеллектуализации труда, интеллектуального капитала достиг определенных успехов, что не исключает необходимость их дальнейшего исследования, реализации на практике, особенно в странах развивающихся и постсоциалистических.

Выводы. Общей тенденцией в мировой экономике является неуклонная интеллектуализация труда, технологий, производства, управления. В теории это привело к формированию экономической категории «интеллектуальный труд». Государства, вовремя понявшие это, добились существенных успехов в своем развитии, а их предприятия получили серьезные конкурентные преимущества. Сложнее дело обстоит в постсоциалистических странах, которые пошли по пути реализации положений устаревших течений либеральной экономической школы. Не адаптировав положений либеральной экономики к реальным условиям своих государств, реформаторы ввели отечественную экономику в системный социально-экономи-

ческий кризис. Дegrадируют производительные силы, деградирует интеллектуальный капитал, предприятия становятся неконкурентоспособными на внешних рынках, их продукция теряет потребителей на внутренних рынках. Исходя из имеющихся реалий отечественная наука, элита должны изменить свое отношение к формированию экономической политики, механизмов ее реализации, к оценке роли интеллектуального капитала в современных внутренних и внешних экономических отношениях.

Прежде всего следует изменить имеющуюся нестабильную тенденцию схлопывания базы формирования интеллектуального капитала в результате военных действий на юго-востоке Украины, вынужденного переселения внутри Украины, а также эмиграции в Россию и европейские страны. Активные производственники зачастую выезжают и вывозят свой бизнес, коллективы, другие ресурсы. Это существенно подрывает потенциал функционирования и капитализации предприятий. Формируется неблагоприятное институциональное окружение отечественных предприятий, которое должно актуализировать использование ими механизмов антикризисного управления. Это требует мобилизации всех ресурсов и инструментов развития, применения имплицитных знаний – опыта и личностных ценностей с последующей их формализацией в коммуникациях предприятия.

В кризисных условиях возрастает роль человеческого, интеллектуального капитала, бережное использование которых позволяет сохранять предприятия функционирующими, работающими в отечественном правовом поле.

Функцией государственной экономической политики должно стать создание достойных условий для приложения труда подготовленных специалистов в Украине, особенно молодежи для предотвращения оттока рабочей силы из страны.

Перспективы дальнейших исследований

Предстоит рассмотреть сущность процессов интеллектуализации предприятий, интеллектуализации труда, выявить особенности умственного труда, представить сравнительный

анализ процессов интеллектуализации на предприятиях Украины, в постсоветских и развитых странах, исследовать институциональную среду формирования конкурентоспособных на внешних рынках производств в Украине.

Литература

1. Эдвинсон Л. Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости компании / Л. Эдвинсон, М. Мэлоун // Новая индустриальная волна на Западе. Антология / под ред. В.Л. Иноземцева. – М., 1999. – 640 с.

2. Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке: пер. с англ. / П.Ф. Друкер. – М.: Изд. дом “Вильямс”, 2001. – 272 с.

3. Чухно А.А. Интеллектуальный капитал: сущность, формы и закономерности развития / А.А. Чухно // Экономика Украины. – 2003. – №12. – С. 3-25.

4. Чухно А.А. Постіндустріальна економіка: теорія, практика та їх значення для України / А.А. Чухно. – К.: Логос, 2003. – 632 с.

5. Амосов О.Ю. Капитализация человеческого капитала предприятия / О.Ю. Амосов, С.С. Лебедев // Вісник ДонУЕП. – 2011. – №2.

6. Булеев І.П. Стратегія управління інтелектуальним капіталом підприємства: моногр. / І.П. Булеев, А.Я. Берсуцький, І.В. Бриль. – Донецьк: ДонУЕП, 2013. – 207 с.

7. Диба В.М. Интеллектуальный капитал як об'єкт бухгалтерського обліку / В.М. Диба // Фінанси України. – 2007. – №2. – С. 118-125.

8. Богатырева В.В. Управление человеческим капиталом в инновационной экономике / В.В. Богатырева // Економічний вісник Донбасу. – 2013. – №1(31). – С. 221-235.

9. Овчинникова Т.И. Интеллектуально-инновационные перспективы развития предприятий / Т.И. Овчинникова, О.П. Королев, Е.В. Абарина // Менеджмент в России и зарубежом. – 2007. – №3. – С. 3-9.

10. Stewart T. Brainpower / T. Stewart // Fortune. – 1991. – June 3. – P.42-60.

11. Шафиев Р.М. Парадигма капитализации интеллектуальной собственности в России / Р.М. Шафиев // Економічний вісник НТУУ “КПІ”: збірник наукових праць. – 2010. – №7. – С.9-13. – Бібліогр.: 6 назв.

12. Амосов О.Ю. Науковий досвід. Ліберман та капіталізація знань: сучасні реалії // О.Ю. Амосов, Н.Л. Гавкалова, Н.С. Маркова // Ліберманівські читання – 2009. Економічна спадщина та сучасні проблеми: монографія / Під заг. ред. В.С. Пономаренка, М.О. Кизима, О.Г. Зими. – Харків: ФОП Лібуркіна Л.М.; ВД “ІНЖЕК”, 2009. – 296 с.

13. Machlup, F. Knowledge Production and Occupational Structure. Cortada J.W. / (Ed.) Rise of the Knowledge Worker / Boston. Oxford. 1998. – P.74.

14. Нерпworth, М.Е. Geography of information Economy. L. 1989. – P.15.

15. Имплицитная теория личности [Текст]// Краткий психологический словарь. – М.: Политиздат, 1985. – С. 113.

Представлена в редакцию 04.12.2014 р.

О.В. Браславська

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА НА СИСТЕМНИХ ЗАСАДАХ

На сучасному етапі економічного розвитку України перед багатьма вітчизняними промисловими підприємствами на порядку денному постають питання, пов'язані з ефективним функціонуванням системи управління їх сукупним потенціалом.

В економічній науці існує чимало науково-методологічних підходів до системи управління потенціалом підприємства, серед яких можна виділити інтегрований, маркетинговий, функціональний, динамічний, системний, комплексний, ситуаційний.

© О.В. Браславська, 2014