

УДК 330.142:339.137

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ КАК ИНСТРУМЕНТ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

М. Д. Ризун, аспирант, ГВУЗ «Национальный горный университет», mariia.rizun@gmail.com

Человеческий капитал рассматривается как главный источник конкурентного преимущества предприятия. Обоснована необходимость идентификации понятия и структуры человеческого капитала с точки зрения его интеллектуальных ресурсов, а также возможность применения информационных технологий при управлении знаниями. Рассмотрена сущность понятий человеческий и интеллектуальный капитал, представлено авторское видение взаимодействия элементов внутри этих категорий. Предложены рекомендации по усовершенствованию методов управления человеческим капиталом посредством управления знаниями сотрудников предприятия.

Ключевые слова: человеческий капитал, интеллектуальный капитал, потенциал знаний, конкурентоспособность предприятия, виртуальная образовательная платформа.

Постановка проблемы. Стратегической целью современного государства на этапе социально-экономического развития становится переход к инновационной экономике, которая создавалась, создается и развивается совместно и параллельно с ростом качества и стоимости накопленного потенциала знаний. Именно потенциал знаний является главным национальным богатством, главным источником конкурентных преимуществ государства в целом. Все большая часть полученной предприятиями прибыли является результатом применения персоналом знаний, умений и навыков, совокупность которых формирует явление, определяемое в науке как «человеческий капитал» (ЧК).

Согласно оценкам экспертов Всемирного банка, доля человеческого капитала составляет около 64% всемирного богатства; в таких странах, как Германия, Япония и Швеция, удельный вес человеческого капитала достигает почти 80% [23].

С другой стороны, в эпоху знаний изменяется концепция структуры факторов производства и становится очевидной преобладающая роль интеллектуальной (нематериальной) составляющей как основного источника ее конкурентных преимуществ. В центре внимания оказывается человек как носитель

интеллекта, а совокупность интеллектуальных ресурсов организации становится ключевым фактором формирования успеха и достижения целей экономического роста организации на основе повышения ее конкурентоспособности.

Анализ последних исследований и публикаций. Специалисты по исследованию человеческого капитала и его интеллектуальных ресурсов отмечают, что его эффективное использование наряду с другими активами создает возможность получения предприятием реальных конкурентных преимуществ и, при определенных условиях, обеспечит доминирующее положение на рынке [4]. Однако отсутствие достаточно объективных методов и механизмов учета уровня человеческого капитала предприятия не позволяет сделать четкие выводы о степени влияния знаний, умений и навыков работников на эффективность деятельности предприятия [10]. В связи с этим предприятия не могут в полной мере использовать возможности управления человеческим капиталом и повышать эффективность его использования.

Таким образом, интеллектуальная составляющая ресурсной базы организации, аккумулирующая научные и повседневные знания работников, интеллектуальную соб-

ственность и накопленный опыт, общение и организационную структуру, информационные сети, с одной стороны формирует трудно поддающуюся учету часть капитала предприятия, с другой – выдвигает на первый план вопросы управления интеллектуальными ресурсами организации.

Формирование цели статьи. Исходя из вышесказанного, целью данного исследования является обоснование роли интеллектуального капитала в обеспечении конкурентоспособности предприятия путем разработки системы идентификации понятия и структуры человеческого капитала с точки зрения его интеллектуальной составляющей, позволяющей обосновать целесообразность использования методов управления этим видом капитала с использованием информационных технологий управления знаниями.

Изложения основного материала исследования. Авторами теории человеческого капитала считаются американские ученые-экономисты Т. Шульц, Г. Беккер, Дж. Мин-

сер, Дж. Коулман. Сторонники данной теории считают человека, его знания, навыки, умения, талант и способности наиболее важными факторами экономического успеха любого предприятия. При этом человеческий капитал рассматривается как один из наиболее важных факторов инновационного развития [17].

На сегодняшний день в науке не существует единого и устоявшегося определения понятия «человеческий капитал». Более того, существует множество подходов (концепций) формирования определения ЧК (потребительская, инвестиционная, продуктивная, концепция знаний). На основании работ отечественных и зарубежных исследователей в области анализа и управления человеческим капиталом предприятий [17, 23 и т.д.], был сформирован список наиболее значимых определений понятия «человеческий капитал», сформулированных на основе концепции рассмотрения человеческого капитала как активов, базирующихся на его интеллектуальной составляющей – знаниях (таблица 1).

Таблица 1

Анализ сущности понятия «человеческий капитал»

Автор	Определение
1	2
Machlup [29]	Увеличивающиеся интеллектуальные и умственные способности человека, делающие его способным производить экономические блага в большем объеме и лучшего качества, получать более высокие доходы.
Thurou [35]	Способность индивидуума к производству товаров и услуг, его производственные способности и знания.
Bowen [25]	Приобретенные человеком специальные знания, соответствующие навыки, мотивация к труду.
Добрынин и др. [7]	Сформированный в результате инвестиций накопленный запас знаний, здоровья, мотивации, способностей, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного производства, содействуют росту производительности труда и тем самым влияют на рост доходов этого человека.
De la Fuente and Ciccone [26]	Знания и навыки, полученные посредством обучения – среднего, высшего и профессионального образования.
Генкин [5]	Совокупность качеств, таких как: здоровье, природные способности, образование, профессионализм, мобильность.
Sheffrin [34]	Совокупность навыков и знаний, которая заключается в способности осуществлять работу таким образом, чтобы формировать экономическую стоимость.
Абалкин [1]	Сумма врожденных способностей, образования, приобретенного опыта, творческого потенциала, здоровья, мотивов деятельности.
Голикова [6]	Приращенные способности, опыт и знания.
Корчагин [14]	Совокупность интеллекта, здоровья, знаний, качественного и производительного труда и качества жизни.

Продолжение таблицы 1

Мясоедова [18]	Совокупность природных способностей, здоровья, приобретенных знаний, профессиональных навыков, мотиваций к труду и постоянному развитию, общей культуры, которая включает нравственные ценности, знание и соблюдение норм, правил и законов человеческого общения.
Антонюк [2]	Качественные характеристики человека, сформированные в результате инвестиций, продуктивные способности, знания, здоровье, мотивация и мобильность.
Frank and Bemanke [27]	Совокупность таких факторов, как образование, опыт, обучение, интеллект, энергия, рабочие привычки, доверие и инициатива, которые влияют на стоимость продукта, производимого работником.
Доронин [8]	Человеческий капитал личности состоит из здоровья, психометрических характеристик, образования, профессиональной квалификации, знаний, профессиональных способностей.
Beach [24]	Знания и навыки, которые являются собственностью человека.
Корженко [13]	Запас знаний, навыков, мотивация к профессиональной деятельности, наличие крепкого здоровья.

Обобщая приведенные в таблице 1 определения, предлагается авторское определение человеческого капитала:

Человеческий капитал – это экономическая категория, представляющая собой систему знаний человека, его навыков, способностей и талантов, сформированных в результате получаемого образования и других инвестиций в личностное развитие, рассматриваемых в совокупности с его личными человеческими качествами и здоровьем (как физическое, так и морально-психологическое), и выступающих в свою очередь как совокупность факторов, позволяющих их обладателю путем создания экономических благ, повышения их качества и стоимости получать доход.

Поскольку человеческий капитал представляет собой систему, особый интерес представляет изучение его состава и структуры. В этой связи, для реализации цели данного исследования, а именно – для идентификации компонентов ЧК, – целесообразным является рассмотрение классификации ЧК в зависимости от различных факторов.

Такая классификация была составлена на основе анализа работ ведущих исследователей данной отрасли [3, 11, 12, 15, 18, 20, 22 и др.], а также дополнена собственными предложениями автора.

В таблице 2 приведена иерархическая классификация ЧК в зависимости от следующих характеристик:

– ограниченность применения (универсальный – знания, которые могут быть вос-

требованы в различных сферах человеческой деятельности; специальный – навыки и знания, приобретенные в результате специальной подготовки и представляющие интерес лишь для той фирмы, где они были получены);

– форма воплощения (живой (неовещественный) – знания, здоровье и воплощен в человеке; неживой (овеществленный) – создается, когда знания воплощаются в физических, материальных формах);

– группа способностей (личных качеств);

– элементы затрат (стоимостная компонента).

С точки зрения автора, выбор такого перечня характеристик позволяет:

– с одной стороны, выполнить декомпозицию человеческого капитала по уровням рассмотрения (от области применения интеллектуального ресурса человека к частным элементам в структуре стоимости капитала предприятия);

– с другой – продемонстрировать взаимоподчиненность (зависимость) элементов человеческого капитала, позволяющий выполнять синтез частных характеристик для получения общих. Например, капитал здоровья (выделяемый по группе способностей), является одновременно неовещественным капиталом (элемент, выделяемый по характеристике «форма воплощения»), а вместе с этим его можно охарактеризовать как универсальный капитал (характеристика «ограниченность применения»).

Таблица 2

Иерархическая классификация человеческого капитала

Ограниченность применения	Универсальный капитал				Специальный капитал			
Форма воплощения	Живой капитал (неовещественный)						Неживой капитал (овещественный)	
Группа способностей	Капитал здоровья	Организационно-предпринимательский капитал	Интеллектуальный капитал	Профессиональный капитал	Трудовой капитал	Социальный капитал	Бренд-капитал	Организационный капитал
Элементы затрат	Капитал здоровья	Информационный капитал			Капитал здоровья	Капитал культуры	Информационный капитал	
		Капитал образования						

Учитывая тот факт, что человеческий капитал рассматривается в контексте организации (предприятия), целесообразным также является его рассмотрение с точки зрения системы – на микро-, мезо- и макро- уровнях, а именно выделение компонент человеческого капитала, которые (рисунок 1):
 – принадлежат отдельному индивидууму

(внутренние индивидуальные);
 – являются собственностью организации, в которой работает индивидуум (внутренние, коллективные);
 – принадлежат государству, гражданином которого индивидуум является (внешние, общественные).

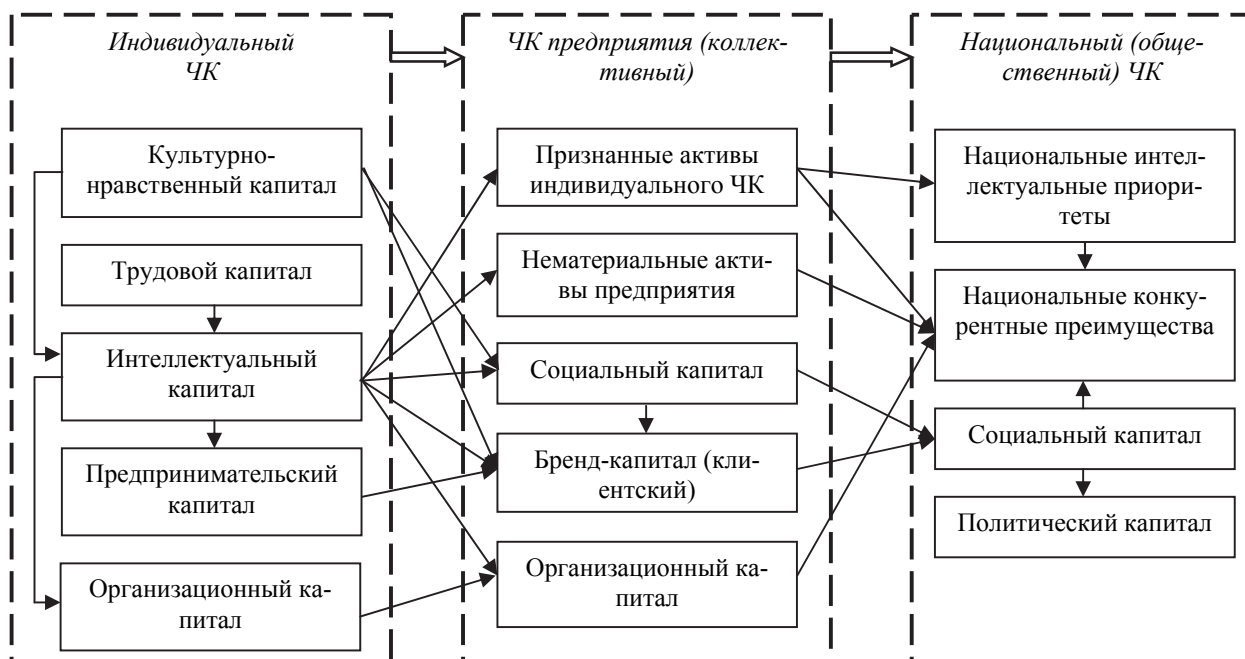


Рисунок 1. Структура взаимосвязи элементов человеческого капитала на микро-, мезо- и макро- уровнях

Кроме того, сформированная структурная схема (под структурной схемой понимается совокупность элементарных звеньев объекта и связей между ними [36]) отражает присутствие эффекта влияния одних элементов ЧК на формирование других как в пределах одного уровня, так и на разных уровнях рассмотрения.

Основным результатом анализа полученной структуры взаимосвязи является доминирующая роль *интеллектуального капитала* (ИК) как компоненты внутреннего индивидуального человеческого капитала, который имеет наибольшее количество связей (влияния) на формирование других элементов структурной схемы. Согласно классическому определению:

– интеллектуальный капитал, т.е. созданный интеллектом (от лат. *«intellectus»* – восприятие, понимание, рассудок [36]), является совокупностью знаний человека, которые он использует для осуществления любой своей деятельности, а так же продуктом применения этих знаний (в случае публикации книг, статей, создания изобретений и т.д.). а также по мнению автора:

– интеллектуальный капитал является ключевым компонентом формирования качества (творческих возможностей по созданию и реализации инновационной продукции) и количественной (стоимостной, балансовой) составляющей человеческого капитала на уровнях индивидуума, коллектива и общества, а также базой для формирования всех остальных элементов человеческого капитала.

Будущее Украины, как и любой страны, в значительной степени зависит от мощности интеллектуального потенциала, поскольку в мире, стоящем на пути к постиндустриальному обществу, конкурентоспособность государства определяется, прежде всего, знаниями, инновациями и информацией. Интеллектуальная составляющая как достояние прошлого, нынешнего и будущего поколений является решающим фактором их благосостояния, поэтому интеллектуальный капитал считается двигательной силой социально-экономического процесса [16]. На практике доказано, что ИК формирует добавленную стоимость,

которая распределяется между его носителями [19].

В современной науке даже выделяют отдельную отрасль – интеллектуальная экономика, или экономика знаний. Явление *«экономика знаний»* может быть охарактеризовано таким образом [28, 30–32]:

– производство товаров и услуг, основанных на интенсивном применении знаний, субъектами хозяйствования, которые приспособляются к современному темпу высокотехнологичных и научно-прогрессивных инноваций и деятельность которых зависит от интеллектуальной составляющей (знания, опыт и навыки сотрудников; конкурентные преимущества; исследования и разработки; патенты и лицензии и т.д.).

Выделение специализированной отрасли свидетельствует о важной роли, отведенной интеллектуальному капиталу в социально-экономическом развитии общества, а также о необходимости дальнейшего развития ИК, совершенствования механизмов управления этим видом капитала и повышении эффективности его использования.

Учитывая тот факт, что человеческий капитал рассматривается в контексте организации (предприятия), целесообразным также является его рассмотрение с точки зрения системы, а именно выделить:

– индивидуальный ИК (как отдельную категорию и как составляющую совокупного ИК капитала предприятия);

– внутренний ИК (сформированный ресурсами, которые созданы внутри предприятия с использованием индивидуального капитала; они принимают непосредственное участие в создании интеллектуального продукта предприятия);

– внешний ИК, или капитал отношений (формируется как следствие создания интеллектуального продукта на основе взаимоотношений предприятия с лицами, заинтересованными в этом продукте).

Структура взаимосвязи элементов человеческого капитала на микро-, мезо- и макроуровнях, а также процесс взаимного влияния категорий друг на друга, представлена на рисунке 2.

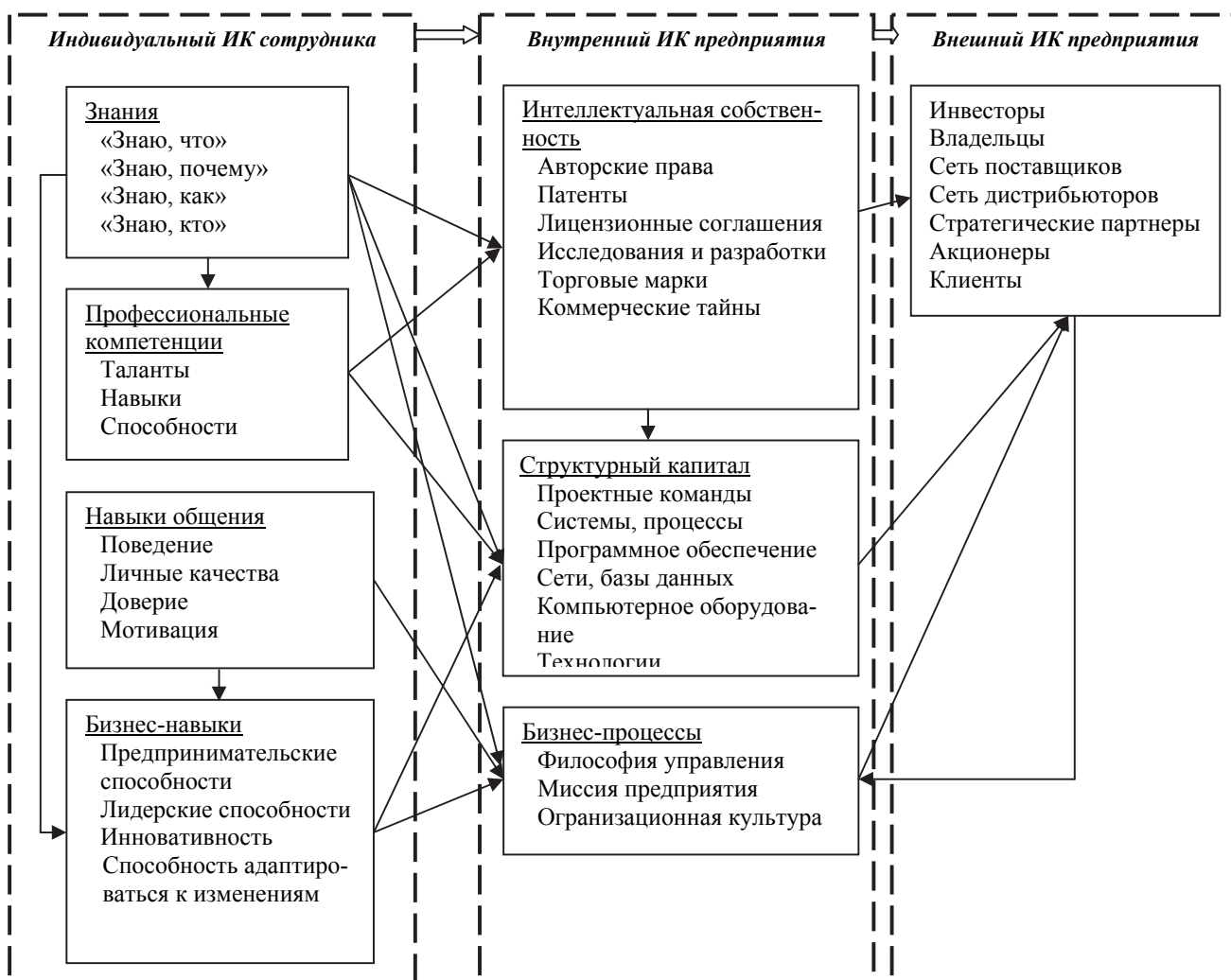


Рисунок 2. Структура взаимосвязи элементов интеллектуального капитала на микро-, мезо- и макро- уровнях

Основным результатом анализа полученной структуры взаимосвязи является следующий логический вывод, устанавливающий основную взаимосвязь между человеческим и интеллектуальным капиталом, о том, что *знания* являются:

– с одной стороны – основным качественным (нематериальным) ресурсом для формирования системы элементов интеллектуального капитала на микро-, мезо- и макро- уровнях;

– с другой – главным количественно измеряемым интеллектуальным ресурсом предприятия, сформированным в результате применения человеком приобретенных им знаний, служащим для создания товаров и услуг,

разработки изобретений, написания компьютерных программ, осуществления проектов, проведения переговоров для привлечения новых партнеров и др.

Поэтому, автор основывает свое исследование на утверждении, что разработка и усовершенствование методов и механизмов управления знаниями как главным интеллектуальным ресурсом предприятия позволит, в свою очередь, обеспечить повышение эффективности использования человеческого капитала предприятия и тем самым повысить конкурентоспособность компании в целом.

В современной теории менеджмента концепция управления знаниями является одной из самых популярных. Развитие этой

концепции началось с 1980-х годов XX века, и бурно продолжается по сей день. Само понятие «управление знаниями» было введено еще в 1986 году, а на рубеже 80–90х появилось сразу несколько разработок в области управления знаниями [9].

В европейской концепции по управлению знаниями выделяют такие этапы жизненного цикла знаний [21]:

1) Выявление и идентификация знаний:

- анализ патентов и изобретений,
- анализ результатов НИОКР
- разведка (поиск) технологий,
- формирование библиотеки ноу-хау;

2) Стимулирование процессов создания нового знания:

- пополнение электронных и книжных фондов библиотеки,
- проведение тематических семинаров,
- стимулирование рационализаторского движения,
- оформление лучших практических решений,
- мозговой штурм,
- приобретение знаний на внешнем рынке,
- использование знаний партнеров,
- научные исследования и разработки,
- формирование проблемных групп и команд;

3) Повышение эффективности использования знаний:

- коммерциализация патентов, изобретений, разработок компании,
- коммерциализация бренда,
- выделение экспертов из числа наиболее квалифицированных сотрудников компании, определение их статуса и стимулов,
- ротация носителей знаний между подразделениями компании,
- стимулирование генерации и внедрения рационализаторских предложений.

Обратим внимание на то, что уже на первом этапе управления знаниями – а именно, на этапе выявления и идентификации знаний (этап 1), – к рассмотрению предлагаются только «овеществленные» интеллектуальные продукты (патенты, исследования, технологии и ноу-хау), т.е. то, что было создано с применением знаний сотрудников.

Автор полагает, что на данном этапе в концепции управления знаниями упущен ас-

пект идентификации самого «знания» как интеллектуальной компоненты человеческого капитала и основного «неовещественного» ресурса для производства интеллектуальных продуктов.

Следует также отметить, что для выявления, идентификации и накопления «овещественного» интеллектуального капитала и последующего его учета в системах управления знаниями обычно применяются информационных технологий и ресурсы, которые обеспечивают последующий конкурентный успех компании.

В качестве одно из методов и механизмов управления «неовещественными» знаниями кампании предлагается разработка виртуальной образовательной платформы (ВОП), в функции которой на этапе выявления знаний будет относиться процесс измерения «количества» индивидуального и, как следствие, коллективного знания предприятия посредством исследования и количественной идентификации уровня образованности сотрудников, а именно:

- наличия у сотрудников высшего образования, профессионального образования;
- уровня этого образования (степень бакалавра или магистра, степень кандидата/доктора наук, дополнительное образование);
- образования, полученного посредством обучения на рабочем месте.

Процесс измерения «количества» знаний в компании позволит определить существующий уровень образованности сотрудников, а также выявить недостаток знаний в определенных сферах их деятельности.

В разрезе концепции внедрения виртуальной образовательной платформы на этапе стимулирования процессов создания нового знания (этап 2) автор предлагает добавить пункт, связанный с обучением на рабочем месте. Такая форма образования может осуществляться традиционным методом – путем проведения лекций и семинаров в рабочее время или по его окончании. Но на данном этапе может возникнуть вопрос минимизации времени, потраченного на обучение. Внедрение виртуальной образовательной платформы позволит проводить обучение дистанционно,

в любом удобном для сотрудников режиме, без отрыва от рабочего процесса и без излишних затрат личного времени. Предполагается, что в основу разработки курсов для ВОП могут быть положены результаты измерений, полученные на этапе 1, а также результаты исследования основных тенденций формирования компетенций сотрудников ведущих компаний Украины и мира.

На этапе повышения эффективности использования знаний (этап 3) в вопросы стимулирования и мотивации как фактора, позволяющего повысить заинтересованность сотрудников в эффективном использовании своих знаний, можно также рассматривать в контексте создания виртуальной образовательной платформы. Проведение тестирования всех сотрудников по окончании какого-либо курса на ВОП, создание рейтинга достижений слушателей курсов и поощрение наиболее успешных из них, стимулирование стремления сотрудников повышать свой рейтинг и т.д. – все это, по мнению автора, позволит повысить эффективность управления «неовещественным» ресурсом предприятия – знаниями.

В целом же, предлагаемая автором концепция внедрения виртуальной образовательной платформы как элемента системы управления знаниями предприятия позволит повысить эффективность использования человеческого капитала предприятия и, как следствие, позволит предприятию создать дополнительные конкурентные преимущества на рынке.

Выводы. В ходе реализации цели исследования – обоснование роли интеллектуального капитала в обеспечении конкурентоспособности предприятия путем разработки системы идентификации понятия и структуры человеческого капитала с точки зрения его интеллектуальной составляющей, позволяющей обосновать целесообразность использования методов управления этим видом капитала с использованием информационных технологий управления знаниями, были получены следующие результаты:

1. Сформулировано авторское понятие человеческого капитала, базирующегося на

рассмотрения его интеллектуальной составляющей – знаний.

2. Последовательно выполнены:

– анализ структуры человеческого капитала и взаимодействия его элементов, позволивший установить следующую закономерность: ключевым компонентом формирования качества (творческих возможностей по созданию и реализации инновационной продукции) и количественной (стоимостной, балансовой) составляющей человеческого капитала на уровнях индивидуума, коллектива и общества, а также базой для формирования всех остальных элементов человеческого капитала является интеллектуальный капитал.

– анализ структуры интеллектуального капитала и взаимодействия его элементов позволивший установить следующую закономерность: знания являются основным качественным (нематериальным) ресурсом для формирования системы элементов интеллектуального капитала на микро-, мезо- и макроуровнях; главным количественно измеряемым интеллектуальным ресурсом предприятия, сформированным в результате применения человеком приобретенных им знаний служащим для создания товаров и услуг, разработки изобретений, написания компьютерных программ, осуществления проектов, проведения переговоров для привлечения новых партнеров и др.

3. Разработаны рекомендации по усовершенствованию методов управления человечески капиталом, предполагающие: внедрение в систему управления знаниями предприятия виртуальной образовательной платформы, позволяющей включить в этапы жизненного цикла знаний следующие пункты:

1) На этапе выявления и идентификация знаний: функцию измерения «количества» индивидуального и коллективного знания предприятия путем анализа и формализации уровня образованности сотрудников посредством анкетирования.

2) На этапе стимулирования процессов создания нового знания: разработки комплекса образовательных программ, ориентированного на запросы кампании и современного состояния рынка, с целью повышения конку-

рентоспособности предприятия с точки зрения качества и количества его интеллектуального ресурса.

3) На этапе повышения эффективности использования знаний: разработка системы дополнительной мотивации сотрудников, проходящих обучение с помощью виртуальной образовательной платформы, с целью повышения заинтересованности сотрудников в эффективном использовании своих знаний.

Внедрение таких методов призвано обеспечить повышение эффективности использования человеческого капитала на предприятии и, как следствие, позволить предприятию повысить свою конкурентоспособность.

Следующим этапом работы автора в направлении управления человеческим капиталом является разработка концепции и методологии создания виртуальной образовательной платформы с учетом специфики работы конкретного предприятия.

Литература

1. Абалкин Л. И. Стратегический ответ России на вызовы нового века / Л. И. Абалкин. – М. : Экзамен, 2004. – 602 с.
2. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку / НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2007. – 348 с.
3. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд. / Перев. с англ.; под ред. С. К. Мордовина. СПб. : Питер, 2004. – 71 с.
4. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал: ключ к успеху в новом тысячелетии / Э. Брукинг; [пер. с англ. под ред. Л. Н. Ковачин]. – Питер, 2001. – 288 с.
5. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учебник для вузов / Генкин Б. М. – 5-е изд., доп. – М. : Норма, 2003. – 416 с.
6. Голикова Н. В. Людський капітал як фактор зростання та розвитку економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.01.01 – «Економічна теорія» / Н. В. Голикова. – Киев, 2004. – 30 с.
7. Добрынин А. И. Человеческий капитал в транзитивной экономике / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова. – М. : Наука, 1999. – 312 с.
8. Доронін А. В. Поведінка персоналу виробничої організації. Оцінка, управління, розвиток: моногр. – Х. : ВД «НЖЕК», 2008. – 319 с.
9. Духнич Ю. Управление знаниями / Ю. Духнич. – 2007. [Онлайн] Доступ: <http://www.smart-edu.com/upravlenie-znaniyami.html> (20.12.2015).
10. Зайцева Н. В. Управление человеческим капиталом предприятия как способ повышения его эффективности / Н. В. Зайцева // Матеріали наукової конференції професорсько-викладацького складу, наукових співробітників і аспірантів Донецького національного університету за підсумками науково-дослідної роботи за період 2009–2010 рр. Т.2 / Під ред. П. В. Єгорова, С. В. Беспалової. – Донецьк : Цифрова типографія, 2011. – С. 369–370.
11. Ильинский И. В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве / И. В. Ильинский. – СПб. : Изд. СПбУЭФ, 1996.
12. Кендрик Д. Совокупный капитал США и его формирование / Д. Кендрик. М. : Прогресс, 1978.
13. Корженко В. В. Конгруентність понять людського капіталу і суб'єктивного фактора / В. В. Корженко. 2010. [Онлайн] Доступ: nbuv.gov.ua/j-pdf/Trpdu_2010_2_55.pdf (16.12.2015).
14. Корчагин Ю. А. Человеческий капитал. Определение. / Ю. А. Корчагин. – 2005. [Онлайн] Доступ: lerc.ru/?part=articles&art=3&page=24 (16.12.2015).
15. Критский М. М. Человеческий капитал. Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1991. – с. 71.
16. Куріло Л. І. Розвиток інтелектуального капіталу в аграрній сфері України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня док. екон. наук: спец. 08.00.03 – «економіка та управління національним господарством» / Л. І. Куріло, Національному науковому центрі «Інститут аграрної економіки» Національної академії аграрних наук України – Київ, 2013. – 37 с.
17. Ляшок Н. Ю. Управление человеческим капиталом промышленных предприятий в условиях экономических кризисов: автореф. дис. на соискание науч. степени канд. экон. наук: спец. 08.00.04 – «Экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности)» / Н. Ю. Ляшок, Институт экономики промышленности Национальной академии наук Украины – Донецк, 2014. – 26 с.
18. Мясоедова Т. Г. Человеческий капитал и конкурентоспособность предприятия. Менеджмент в России и за рубежом. – № 3. – 2005. – С. 29 – 37.
19. Саблюк П. Т. Інноваційна діяльність в аграрній сфері: інституціональний аспект: моногр. / Саблюк П. Т., Шпікулак О. Г., Куріло Л. І. та ін. – К. : ННЦ ІАЕ, 2010. – 706 с.
20. Смирнов В. Т. . Классификация и виды человеческого капитала в инновационной экономике. / Смирнов В. Т., Скоблякова И. В. Управление общественными и экономическими системами. – 2006. – №2. [Онлайн] Доступ: <http://umc.gunprk.ru/umc/zj2006.php> (09.12.2015).
21. Трофимова Л. А. Управление знаниями : учебное пособие. – СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 2012. – 77 с. [Онлайн] Доступ: <http://www.redcross-irkutsk.org/upload/catalog/files/products/891.pdf> (20.12.2015).
22. Тугускина Г. Моделирование структуры человеческого капитала. «Кадровик. Кадровый менеджмент». – 2009. – №9. [Онлайн] Доступ: <http://hr->

portal.ru/article/modelirovanie-struktury-chelovecheskogo-kapitala (08.12.2015).

23. Устинова К. А. Человеческий капитал в инновационной экономике: монография / К. А. Устинова, Е. С. Губанова, Г. В. Леонидова. – Вологда : Институт социально-экономического развития территорий РАН, 2015. – 195 с.

24. Beach M. J. A Critique of Human Capital Formation in the U.S. and the Economic Returns to Sub-Baccalaureate Credentials. *Educational Studies: A Journal of the American Educational Studies*. – 2009. – 45(1). Pp. 24–38.

25. Bowen H. P. *Investment in Learning*. – San Francisco, 1987. – 345 p.

26. De la Fuente A. and Ciccone A. Human capital in a global knowledge economy (the original is in French – Le capital humain dans une économie mondiale sur la connaissance). Report for the European Commission, Brussels, 2002.

27. Frank R. H. and Bernanke B. S. *Principles of Microeconomics* (3rd ed.). New York : McGrawHill/Irwin, 2007.

28. Guthrie J. and Petty R. Knowledge manage-

ment, *Company Secretary*, 1999. – Vol. 9, No.1. –Pp. 38–41.

29. Machlup F. *The Production and Distribution of Knowledge in the United States*. Princeton: Princeton University Press, 1962.

30. Powell W. W. and Snellman K. The knowledge economy. *Annual Review Sociology* 30:199–220. School of Education and Department of Sociology, Stanford University, California, 2004.

31. Rizun M. Intellectual Capital as a Key Factor of Business-Processes at Mining Enterprises. XXIX Scientific Conference «Creativity Support Systems – SWO/CSS 2014», Katowice, Poland. – 2014. Pp. 145–156.

32. Roslender R. Accounting for intellectual capital: A contemporary management accounting perspective. *Management Accounting*. – 2000. – 78(3). – Pp. 34–37.

33. Sheffrin M. S. *Economics: Principles in Action*. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2003.

34. Thurou L. *Investment in Human Capital*. Belmont, 1970. P. 15.

35. Wikipedia, the Free Encyclopedia. [Онлайн] Доступ: <https://ru.wikipedia.org/wiki>.

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

М. Д. Різун, аспірант, ДВНЗ « Національний гірничий університет »

Людський капітал розглядається як головне джерело конкурентної переваги підприємства. Обґрунтовано необхідність ідентифікації поняття та структури людського капіталу з точки зору його інтелектуальних ресурсів, а також можливості застосування інформаційних технологій при управлінні знаннями. Розглянуто сутність понять людський та інтелектуальний капітал, представлено авторське бачення взаємодії елементів всередині цієї категорії. Запропоновано рекомендації щодо вдосконалення методів управління людським капіталом за допомогою управління знаннями співробітників підприємства.

Ключові слова: людський капітал, інтелектуальний капітал, потенціал знань, конкурентоспроможність підприємства, віртуальна освітня платформа.

INTELLECTUAL CAPITAL AS AN INSTRUMENT FOR ENSURING ENTERPRISE'S COMPETITIVENESS

M. D. Rizun, Post-graduate Student, SHEI «National Mining University»

Human capital is considered as the main source of enterprise's competitive advantage. The necessity to identify the notion and structure of human capital from the point of view of its intellectual resources is justified, together with the possibility to apply information technologies in knowledge management. The essence of the notions of human and intellectual capital is considered, the author's vision of interconnection of elements inside these categories is presented. Recommendations on improving the methods of human capital management by means of controlling the knowledge of enterprise's employees are suggested.

Keywords: human capital, intellectual capital, knowledge potential, enterprise's competitiveness, virtual educational platform.

Рекомендовано до друку д. е. н., проф. Пилипенко Ю. І.

Надійшла до редакції 04.10.15.