**Маркова Наталя Сергіївна. Теоретико-методичні основи формування й розвитку інтелектуального капіталу : дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / Харківський національний економічний ун-т. — Х., 2005.**

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Маркова Н. С. Теоретико-методичні основи формування й розвитку інтелектуального капіталу. – Рукопис.**Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.09.01 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Харківський національний економічний університет, Харків, 2005.Дисертацію присвячено актуальній проблемі формування й розвитку інтелектуального капіталу підприємства. У роботі розкрито необхідність інтелектуалізації людського капіталу з урахуванням вимог соціально орієнтованої економіки. Визначено основні групи чинників, що впливають на інтелектуалізацію людського капіталу, серед яких виділено: соціально-економічну, економічну, демографічну, соціально-демографічну, правову та екологічну. На основі аналізу наукових підходів уточнено зміст понять “інтелектуальний капітал” і “соціальний капітал”.Досліджено структуру інтелектуального капіталу та виділено такі його складові: технологічний, персональний, соціальний та клієнтський капітал. На основі аналізу даних статистичного й управлінського обліку 15 промислових підприємств Харківської області визначено основні чинники впливу на рівень інтелектуального капіталу, які розподілені окремо за його чотирма складовими. Виявлено та узгоджено основні суперечності інтелектуалізації людського капіталу за допомогою анкетного опитування, що було проведене на АТ ЗТ “ХЗЕМВ-1”, КП “ХКБД”, ВАТ “Електромашина” та ВАТ “Укрелектро-маш”.Обґрунтовано, що управління знаннями персонального капіталу доцільно здійснювати на основі реалізації ефективно діючої кадрової політики. Запропоновано методику визначення інтегрального показника інтелектуального капіталу за допомогою факторного моделювання. Представлено методичний підхід до визначення рівня соціальної складової інтелектуального капіталу підприємства та чинників, що на нього впливають. |

 |
|

|  |
| --- |
| У дисертації розглянуто теоретико-методичні основи інтелектуалізації людського капіталу за рахунок визначення чинників впливу й структури інтелектуального капіталу, досліджено роль управління знаннями у формуванні інтелектуального капіталу підприємства, запропонована методика визначення інтегрального показника інтелектуального капіталу, розроблений методичний підхід до визначення рівня соціальної складової інтелектуального капіталу.Результати проведеного дослідження дозволяють зробити такі висновки теоретичного і практичного спрямування:1. Комплексне дослідження різноманітних підходів до сприйняття людини у процесі виробництва дозволило дійти висновку, що її слід розглядати не тільки з позицій наявності навичок до виконання певних трудових функцій, але й враховувати індивідуальні особливості, здатність до саморозвитку, рівень інтелектуального потенціалу, що переводить її із категорії об’єкта до категорії суб’єкта управління. У зв’язку з цим переміщується акцент з управління людськими ресурсами до управління людським капіталом.2. Результатом узагальнення теоретико-методичних підходів зарубіжних і вітчизняних вчених стало уточнення змісту понять “інтелектуальний капітал” і “соціальний капітал”, які виступають у безпосередньому взаємозв’язку та взаємообумовленості один з одним. При цьому в роботі доведено, що соціальний капітал є складовою інтелектуального капіталу підприємства.3. Зазначено, що на процес формування й розвитку інтелектуального капіталу впливають такі групи чинників: соціально-економічні, економічні, демографічні, соціально-демографічні, правові та екологічні. У свою чергу визначено, що соціально-економічний чинник має найбільший вплив. До складу цього чинника входять такі елементи, як рівень загальної освіти, професійної підготовки й здоров’я населення, ступінь розвитку соціальної інфраструктури, система стимулювання праці, рівень техніко-економічного розвитку підприємства4. Обґрунтовано структуру інтелектуального капіталу підприємства, склад якої формують технологічний, персональний, соціальний та клієнтський капітал. Під технологічним капіталом розуміємо сукупність об’єктів інтелектуальної власності та інтелектуальних технологій, за допомогою яких створюються інтелектуальні продукти. Щодо персонального капіталу, то він акумулює в собі наукові, професійні та загальні знання, досвід, професіоналізм, компетентність, здоров’я, мотивацію всіх співробітників підприємства. Клієнтський капітал відображає відносини підприємства із постачальниками та споживачами його продукції або послуг. Особливості формування соціального капіталу відображаються рівнем довіри співробітників між собою та до вищого керівництва, а також через ефективність комунікаційних зв’язків.5. Визначені основні чинники, що впливають на рівень інтелектуального капіталу, які розподілені окремо за його чотирма складовими (технологічною, персональною, соціальною та клієнтською). Особливу увагу приділено чинникам, які здійснюють вплив на рівні окремого господарюючого суб’єкта з урахуванням макроекономічної ситуації в країні. Аналіз здійснено на прикладі функціонування 15 промислових підприємств Харківської області за допомогою даних управлінського та бухгалтерського обліку.6. На підставі даних анкетного опитування працівників промислових підприємств Харківської області виявлені й узгоджені суперечності інтелектуалізації людського капіталу, які полягають у виборі пріоритетів розвитку окремих складових інтелектуального капіталу: технологічної, персональної, соціальної та клієнтської. Результати дослідження засвідчили, що до формування складових інтелектуального капіталу необхідно підходити диференційовано, тобто рівень соціально-економічного ефекту від їх використання обґрунтовується пріоритетністю інвестування їх розвитку.7. Доведено, що формування й розвиток персональної складової інтелектуального капіталу доцільно здійснювати на основі діяльності знанієбазованого підприємства, в межах якого відбувається реалізація системи управління знаннями працівників. Це зумовило розробку етапів переходу до підприємства подібного типу, що передбачає запровадження ефективно діючої кадрової політики. Такий підхід передбачає, що управління знаннями персоналу реалізується за допомогою управлінських та інтелектуальних технологій.8. Розроблена методика визначення інтегрального коефіцієнта інтелектуального капіталу залежно від величини оцінки факторів – системи матеріального стимулювання, сприятливості організаційної культури, кваліфікаційно-професійної структури персонального капіталу, системи інформаційної підтримки діяльності підприємства, – які сформовані на основі групування системи показників, що описують інтелектуальний капітал.9. Запропонований методичний підхід до визначення рівня соціальної складової інтелектуального капіталу на основі обґрунтування системи показників, які можна визначити як у кількісному виразі, так і за допомогою експертних методів оцінки. Разом з тим виявлені чинники, що впливають на рівень соціального капіталу, такі, як мотиваційна складова персонального капіталу, величина соціального пакета і функціонування об’єктів соцкультпобуту, згуртованість колективу, інформаційна доступність основних ресурсів підприємства, соціально-психологічна атмосфера в колективі, частота проведення навчальних програм, основні норми і правила, якими керуються при роботі в колективі. |

 |