

УДК 330.3

DOI: 10.32342/2074-5354-2024-1-60-3

О. ПЛАКСЮК,

кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри державного управління та регіональної економіки Університету Олександра Дубчика в Тренчині (Словаччина)
<https://orcid.org/0000-0002-8707-9350>

Л. ПАНКОВА,

доктор економічних наук, професор,
професор кафедри менеджменту та бізнес-адміністрування
Черкаський державний технологічний університет, м. Черкаси (Україна)
<https://orcid.org/0000-0003-2953-608X>

КАПІТАЛІЗАЦІЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ: ОСВІТНЬО - УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ

Стаття спрямована на дослідження капіталізації інтелектуального потенціалу на основі аналізу показників створеної багаторівневої моделі з метою підвищення ефективності використання людських ресурсів як окремих організацій, так і країни в цілому. Розглянуто та узагальнено теоретичні аспекти управління інтелектуальним капіталом, структурні складові та підходи до його оцінювання. Визначено, що інтелектуальному потенціалу, як ресурсу капіталізації, в сучасних дослідженнях приділяється недостатньо уваги, а оцінювання капіталізації інтелектуального потенціалу з точки зору доходного підходу викликає неузгодженість думок науковців. На засадах систематизації наукових досліджень, обґрунтовано та сформовано власний погляд на поняття «капіталізація інтелектуального потенціалу». Доведено, що менеджмент процесів капіталізації людських ресурсів на мікро- та макрорівнях є визначальним фактором економічного розвитку, так як сприяє зростанню вартості активів та якості і добробуту населення.

Запропоновано багаторівневу модель процесу капіталізації людського потенціалу з метою відображення циклічності перетворень людського капіталу при створенні доданої вартості та розкриття можливостей удосконалення менеджменту процесу капіталізації людського потенціалу при поєднанні ресурсів освіти та підприємництва. Встановлено, що рівень капіталізації інтелектуального капіталу Словаччини в разі нижчий за рівень капіталізації трудового потенціалу, що вказує на зниження престижу навчання та на необхідність поглиблення знань і вмінь, отриманих на рівні загальної середньої освіти. За результатами проведеного аналітичного спостереження було виявлено ряд негативних факторів, що мають вплив на показники рівня капіталізації інтелектуального потенціалу. Встановлено, що на глобальному рівні словацька економіка має в три рази меншу здатність капіталізувати інтелектуальний потенціал, ніж у більшості розвинених європейських країн, що свідчить про значно нижчий рівень конкурентоспроможності Словаччини у питанні залучення, використання та розвитку інтелектуального потенціалу. Стратегії розвитку ВНЗ мають лише формальний характер, що впливає на реальне системне управління, а довгострокові пріоритети не транслюються в інші сфери функціонування закладів такі як маркетинг, розбудова партнерства та стратегічне управління людськими ресурсами. Тема співпраці освітянського та підприємницького сектору сьогодні залишається однією з найбільш дискусійних та проблематичних, оскільки діюча

роками система освіти досить повільно впроваджує новітні методи управління та не враховує взаємну готовність до співпраці. Обґрунтовано необхідність впровадження та удосконалення заходів співпраці між навчальними закладами, Міністерством освіти, науки, досліджень та спорту і підприємницьким сектором.

Ключові слова: людський капітал, капіталізація, інтелектуальний потенціал, підприємництво, управління людським капіталом, освіта

JEL classification: I28, M12, O15

Постановка проблеми. При прийнятті стратегічних управлінських рішень зазвичай фіксується увага на фінансових даних, що відображають минулі результати діяльності, нехтуючи при цьому інструменти оцінювання майбутнього потенціалу будь-якої організації. Саме таким інструментом може бути інтелектуальний капітал, що має значний вплив на реалізацію стратегічних цілей. Дослідження та оцінка інтелектуального капіталу дозволить краще управляти нематеріальними ресурсами, підвищити рівень працюючих та мотивацію. На регіональному рівні він може стати активізуючим елементом для співпраці між основними учасниками – компаніями, університетами, муніципалітетами або неприбутковим сектором.

Основною перевагою управління інтелектуальним капіталом, як для підприємства, так і для країни в цілому, має бути можливість ефективно управляти ресурсами у створенні додаткової вартості, тобто в процесі капіталізації. Це одна з форм системи управління, що наразі продовжує розвиватися. Найбільшою проблемою в управлінні нематеріальними активами є їх вимірювання, проте на даний час не існує загальноприйнятої методології у виборі та оцінці параметрів для різних частин інтелектуального капіталу. Разом з тим, якщо процеси капіталізації ресурсів економіки або підприємства є об'єктом розгляду багатьох сучасних науковців, то процес капіталізації інтелектуального потенціалу розглядається рідко не тільки вітчизняними, а й зарубіжними вченими [13]. В сучасних дослідженнях приділяється увага інтелектуальному потенціалу з точки зору капіталізації знань, тому інтелектуальний потенціал,

як особливий ресурс капіталізації, потребує більш детальних досліджень та впровадження нових показників оцінювання, що можуть відобразити сучасний стан та інтенсивність процесу капіталізації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Інтелектуальний капітал – відносно нове поняття в економіці, що використовується з 1997 р. Саме з цього часу такі автори, як Брукінг і Стюард, почали застосовувати це поняття у своїх дослідженнях, яке згодом знайшло відображення у компаніях, соціальній сфері та академічному світі.

Адріссен [1] надає детальний огляд класифікації інтелектуального капіталу відповідно до поглядів таких науковців як Бонтіс, Уолл, МакЕлрой, Росс, Пуліч, Боніч та інші. Бонтіс [5; 4] та Уолл зі співавторами [25] поділяють інтелектуальний капітал на людський, структурний та клієнтський. Людський капітал складається зі знань, освіти, навичок, здібностей. Його особливістю є те, що він пов'язаний з працівниками і не є активом підприємства, хоча і має значний вплив на створення вартості і, як правило, є джерелом інновацій. МакЕлрой [14] та Уолл [25] визначають структурний капітал як все, що слугує для підтримки людського капіталу: організаційна структура, ІТ-системи, бази даних, патенти, торгові марки, інформація, корпоративна культура та ін. [25]. Згідно поглядів Росса та співавторів [23], структурний капітал, на відміну від людського та комунікаційного – є власністю фірми. Вони розглядають комунікаційний капітал як підкатегорію структурного капіталу, що являє собою цінність відносин з клієнтами. Комунікаційний капітал, на думку ряду авторів [25]

включає, окрім відносин з клієнтами, репутацію, імідж бренду, канали збуту, відносини з постачальниками тощо. Після визначення цілей знань на основі організаційної стратегії, людський, структурний та комунікаційний капітал об'єднуються в єдину структуру, яка відображає інтелектуальний капітал будь-якої установи. Цей інтелектуальний капітал сприяє успішному впровадженню досліджень на операційному рівні, тим самим підвищуючи цінність ключових процесів.

Крстич та Боніч [10] пропонують іншу класифікацію: інтелектуальний капітал, відображений у фінансовій звітності компанії, та інтелектуальний капітал, не відображений у фінансовій звітності компанії. У дослідженнях, спрямованих на капіталізацію інтелектуального капіталу, широко застосовується поняття VAIC – Індекс доданої вартості від інтелектуального капіталу. У літературі виділяють три основні підходи до визначення вартості нематеріальних активів, а саме: ринковий, дохідний та витратний. (Parr and Smith [15]; Reilly and Schweih [22]). VAIC за Адріссеном [1] належить до категорії оцінки за дохідним підходом і кількісно визначає економічну вигоду, яку Пуліч [21] називає доданою вартістю. На його думку, ціна послуг, що пропонуються бізнесом, у минулому складалася з вартості продуктів та послуг та залежала від якості матеріалів і фізичної праці, а сьогодні вона визначається переважно знаннями та навичками, які використовуються у продуктах та послугах. За твердженням Адріссена [1], коефіцієнт доданої вартості інтелектуального капіталу (VAIC) – це показник внеску неідентифікованого інтелектуального капіталу у створення доданої вартості [1].

Аналіз більш як 60 робіт, опублікованих між 2013 і 2017 роками, що стосуються емпіричного зв'язку VAIC з ринковими або фінансовими показниками, показує, що 38 (65,5%) авторів посилаються на VAIC як на міру інтелектуального капіталу, тоді як лише

17 (29,3%) – правильно називають його мірою ефективності ІК [11; 2].

Аналіз наукових досліджень доводить, що менеджмент процесів капіталізації людських ресурсів є актуальним, так як на макрорівні спричиняє створення «вартості країни» відповідно до принципу соціальної відповідальності [3], зростання економіки країни, добробуту населення та якості його життя [3; 7; 9]; на мікрорівні – збільшення доданої вартості, зростання прибутку, зростання ринкової вартості підприємства, створення можливостей для підвищення ефективності виробництва [16] і розширеного відтворення активів [6]. Проте серед цитованих науковців спостерігаємо неузгодженість думок щодо капіталізації інтелектуального потенціалу як потенційного процесу розвитку економіки. Однак, варто не погодитись з цими та іншими авторами про те, що в результаті капіталізації ресурсів створюється додана, а не додаткова вартість, оскільки у доданій вартості враховуються такі винагороди власників ресурсів: 1) прибуток як доход власника бізнесу, 2) заробітна плата як доход найманих працівників, 3) податки як доход держави [13].

Визначення інтелектуального капіталу досить споріднені, тому для реалізації цілей, поставлених у статті, будемо акцентувати увагу на твердженнях, що стосуються менеджменту капіталізації людських ресурсів.

Метою статті є запропонувати багаторівневу модель процесу капіталізації людського потенціалу, що відображає циклічність перетворення людського капіталу при створенні доданої вартості та визначити шляхи удосконалення капіталізації людського потенціалу при поєднанні можливостей освіти та підприємництва.

Для досягнення поставленої мети доцільно провести аналіз наявних досліджень щодо капіталізації людського потенціалу, ефективності інвестування та динамічності визначальних факторів і, відповідно, виконати декілька пов'язаних

завдань: проаналізувати погляди сучасних дослідників, відображені в наукових статтях та фаховій літературі, щодо трактування понять «капіталізація», «людський потенціал» з метою формування власного визначення поняття «капіталізація інтелектуального потенціалу»; створити модель капіталізації інтелектуального потенціалу на основі аналізу та систематизації сучасних досліджень за даним напрямком; дослідити рівень та динаміку інтелектуального потенціалу Словаччини; обґрунтувати необхідність взаємозв'язку між освітою та підприємництвом для підвищення рівня капіталізації інтелектуального потенціалу країни; на основі проведеного дослідження сформулювати практичні рекомендації щодо розвитку та капіталізації інтелектуального потенціалу.

Інтелектуальний капітал на сьогодні є джерелом стійких конкурентних переваг для компаній і позитивно впливає на їхні економічні результати. Тому питання його вимірювання та управління приділяється все більше уваги.

Виклад основного матеріалу дослідження. Світова економіка загалом вступила у фазу розвитку, яку називають суспільством знань або економікою знань. Саме в такому середовищі людський капітал (ЛК) і робота з ним набувають неабиякої важливості. Багаті та розвинуті країни здобули свій статус шляхом створення, формування та експлуатації людського капіталу працівників підприємств та інших організацій. Інвестиції у людський капітал, які здійснюються компаніями для його розширення, збільшення вартості або продовження його використання, потребують детального дослідження, можливо за двома напрямками: як ефективність використання людського капіталу на підприємствах і як ефективність інвестицій у людський капітал з точки зору підприємств [18]. Форми та можливості оцінки людського капіталу з стратегічної точки зору, враховуючи процес капіталізації, дозволять власникам інтелектуальних ресурсів приймати ефективні управлінські

рішення щодо відшкодування витрат та отримання додаткових доходів.

З'ясовуючи сутність термінів «капіталізація» [17], «людський капітал» [18], «потенціал» [19], ми проаналізували погляди сучасних дослідників, систематизували їх та сформулювали власне визначення: *капіталізація інтелектуального потенціалу* – це довгостроковий, багаторівневий, циклічний процес якісно-кількісного перетворення людського капіталу і створення додаткової вартості при оптимальній організації суспільного виробництва. Дане визначення доцільно схематично зобразити у вигляді багаторівневої моделі процесу капіталізації людського потенціалу (рис. 1).

Більшість дослідників визначає інтелектуальний потенціал як сукупність знань, умінь і творчих обдарувань індивідів, які вони використовують для виробництва продукції, у тому числі й нових знань. Отже, інтелектуальний потенціал людини є складовою частиною трудового потенціалу – сукупності можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності [8]; продуктивної спроможності працездатного населення, персоналу певної організації чи працівника при найкращій організації суспільного виробництва [12; 13].

Згідно з рис. 1, капіталізація як трудового потенціалу загалом, так і інтелектуального потенціалу, бере свій початок з першого інвестиційного рівня з метою ресурсного забезпечення та закінчується отриманням доходу, що буде частково використаний на інвестиційному рівні знову.

З моделі бачимо, що заробітна плата є джерелом формування інтелектуального потенціалу та додаткового доходу, що будуть використані в подальшій діяльності як інвестиції для розвитку підприємства чи економіки країни в цілому. Враховуючи, що прожитковий мінімум – це вартісна оцінка споживчого кошика, що містить мінімальні набори продуктів харчування, непродуктових товарів

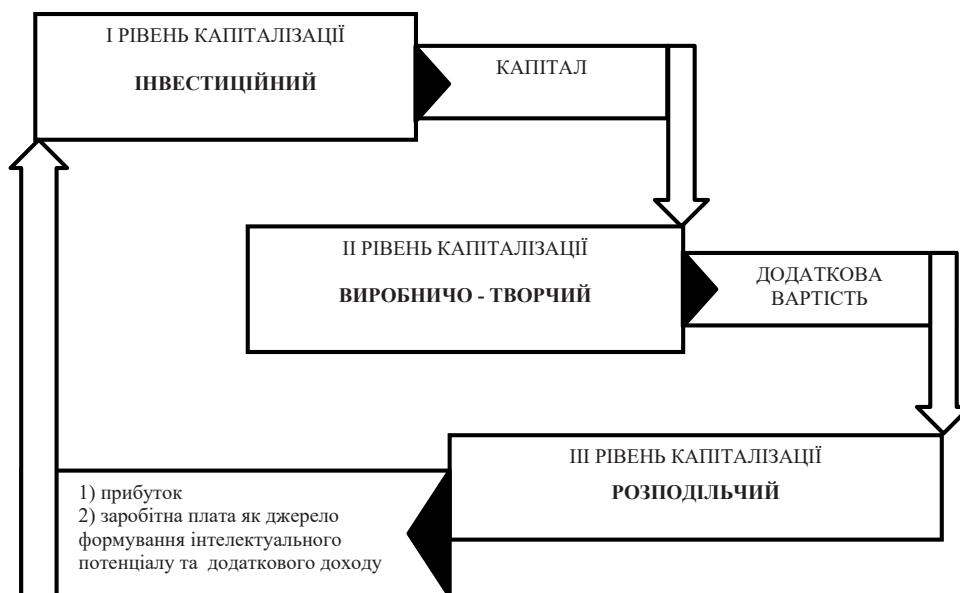


Рис. 1. Багаторівнева модель процесу капіталізації інтелектуального потенціалу
Складено авторами

та послуг, необхідних для збереження здоров'я людини і забезпечення її життєдіяльності [13], можемо вважати, що для формування трудового потенціалу призначений прожитковий мінімум, тому додатковий дохід (A_p) визначимо як різницю між середньою заробітною платою (WS) і прожитковим мінімумом (LW) [13]:

$$A_p = \overline{WS} - LW \quad (1)$$

Тому співвідношення між середньою заробітною платою та прожитковим мінімумом доцільно вважати за рівень капіталізації трудового потенціалу:

$$K_{LP} = \frac{\overline{WS}}{LW} \quad (2)$$

Отже, якщо прожитковий мінімум та зарплата працівника є рівнозначними, то це вказує на нульовий рівень капіталізації трудового потенціалу. Відповідно, якщо прожитковий мінімум нижчий за заробітну плату – спостерігаємо додатну капіталізацію. Враховуючи те, що мінімальна зарплата це той розмір оплати, що працівник може отримати

без спеціальних професійних знань за некваліфіковану працю, розрахуємо відповідно додатковий дохід (A_{PH} , A_{PI}) та коефіцієнти капіталізації від використання потенціалу здоров'я та інтелекту (K_{PH} , K_{PI}) [13]:

$$A_{PH} = WS_m - LW \quad (3)$$

$$A_{PI} = \overline{WS} - WS_m \quad (4)$$

$$K_{PH} = \frac{WS_m}{LW} \quad (5)$$

$$K_{PI} = \frac{\overline{WS}}{WS_m} \quad (6)$$

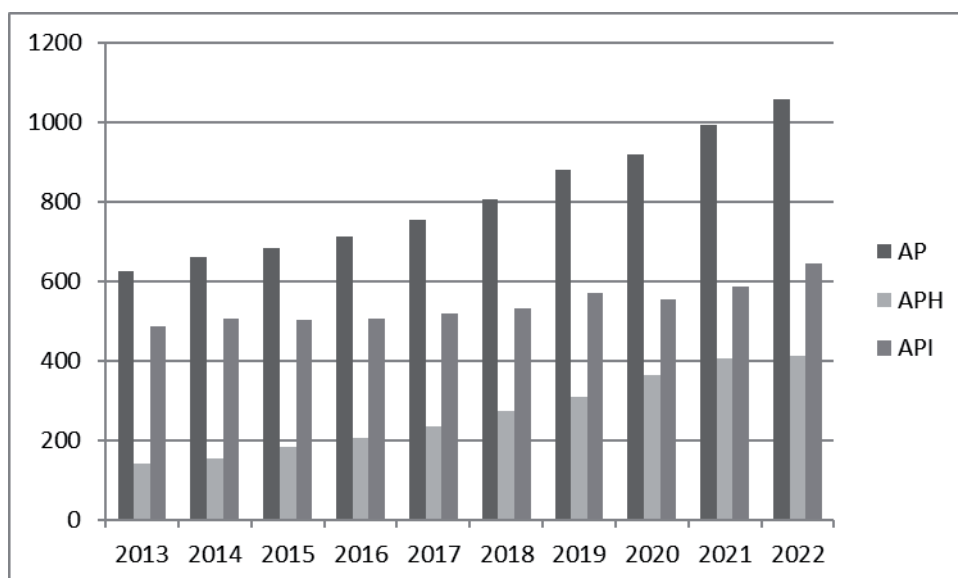
Мінімальну заробітну плату (WS_m) слід вважати одним з важливих соціальних стандартів, що розраховується в більшості країн світу. Для розрахунку зазначених показників використаємо статистичний матеріал Словаччини за десять років – з 2013 по 2022 рік (табл. 1.). Розраховані показники є середніми для економіки Словаччини та свідчать про рівень капіталізації трудового потенціалу та потенціалу здоров'я і інтелекту середньостатистичного найманого працівника (рис. 2, 3).

Таблиця 1

Середньомісячна заробітна плата штатних працівників, мінімальна заробітна плата, прожитковий мінімум для працездатних осіб в Словаччині у 2013 - 2022 рр.*

Показники	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Заробітна плата штатних працівників, євро										
середньомісячна	824	858	883	912	954	1013	1092	1133	1211	1292
мінімальна	338	352	380	405	435	480	520	580	623	646
Прожитковий мінімум для працездатних осіб, євро	198,09	198,09	198,09	198,09	199,48	205,07	210,2	214,83	218,06	234,42

*Складено авторами

Рис. 2. Додатковий дохід від використання трудового потенціалу (A_P), в т.ч. здоров'я (A_{PH}) та інтелекту (A_{PI}) в Словаччині у 2013 - 2022 рр.

Складено авторами

Як видно із рис. 2, у Словаччині останні 10 років спостерігається додатна середня капіталізація трудового потенціалу, здоров'я та інтелекту. Однак, якщо додатковий дохід від використання трудового потенціалу здоров'я досліджувати відповідно реальних показників, а не законодавчо встановленого прожиткового мінімуму для працездатних осіб, то можемо спостерігати його значно нижчий рівень.

За досліджуваній період додатковий дохід від використання трудового потенціалу стрімко зростає, а рівень капіталізації трудового потенціалу в

рази вищий за аналогічні показники капіталізації здоров'я та інтелекту, що вказує на зниження престижу навчання та на необхідність поглиблення знань і вмінь, отриманих на рівні загальної середньої освіти.

Науково-дослідні установи та університети більше залежать від інтелектуального потенціалу, ніж інші типи організацій. Тому ці установи, природно, прагнуть до адекватного управління інтелектуальними ресурсами і збирають найкращі за ефективністю практики для підвищення рівня капіталізації. Наприклад, методологія

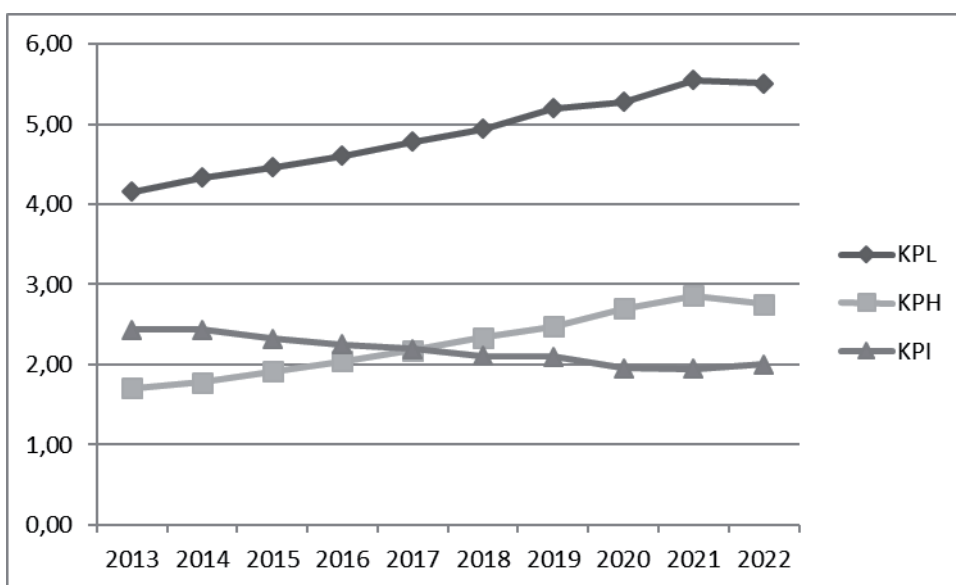


Рис. 3. Рівень капіталізації трудового потенціалу (K_{PL}), в т.ч. здоров'я (K_{PH}) та інтелекту (K_{PI}) в Словаччині у 2013 - 2022 рр.

Складено авторами

стратегічного управління інтелектуальним капіталом (МСУІК), використана як теоретична основа в проєкті «Університети як рушійна сила розвитку суспільства знань», в рамках оцінки перспективних навчальних програм університетів Словаччини. Проєкт реалізовано Центром науково-технічної інформації, а методологія управління інтелектуальним капіталом була використана в частині «Оцінка ефективності освітніх програм ВНЗ з точки зору потреб ринку праці та співпраці з бізнес-сектором», яка виконувалася на договірних засадах. З метою підвищення якості вищої освіти було проведено оцінку перспективних навчальних програм та запропоновано інновації у формах навчання. Модель інтелектуального капіталу поділена на чотири сфери, які були включені до процесу оцінки:

1. Контроль загальних умов – правове середовище, стратегічні та знаневі цілі університету, які представляють загальні умови, необхідні для створення та розвитку інтелектуального капіталу.

2. Інтелектуальний капітал – людський, структурний та капітал

взаємовідносин. Людський капітал описує навички та компетенції персоналу вищих навчальних закладів, а також їх мотивацію та здатність до навчання. Структурний капітал представляє середовище, яке потрібне персоналу для продуктивної роботи. Капітал взаємовідносин відображає ступінь зв'язку університетів із зовнішніми партнерами та зацікавленими сторонами. Термін «networking» означає співпрацю з іншими установами, такими як дослідницькі або комерційні підприємства.

3. Визначення цілей знань для ключових процесів університету з точки зору людського, структурного та капіталу взаємовідносин: ключові процеси можна розділити на викладання, НДДКР та навчання впродовж життя. Науково-дослідницька діяльність включає реалізацію дослідницьких проєктів та надання інноваційних послуг, а ключовий процес навчання впродовж життя – симпозиуми, семінари, лекції, заходи з навчання впродовж життя та програми додипломної та післядипломної освіти.

4. Висвітлення результатів дослідження та потенціальних

можливостей позитивного впливу відповідним зацікавленим сторонам, таким як студенти, випускники, потенційні власники, агенти, партнери-спонсори, працівники, громадськість, наукова спільнота та промисловість. Внесок та успіх усіх ключових процесів в кінцевому підсумку буде відображений у результатах та вимірюється їхнім впливом на відповідні зацікавлені сторони.

Незважаючи на позитивні тенденції в межах ринку праці країни, на глобальному рівні словацька економіка має в три рази меншу здатність капіталізувати інтелектуальний потенціал, ніж в більш розвинених європейських країнах. Це свідчить про значно нижчий рівень конкурентоспроможності Словаччини у питанні залучення, використання та капіталізації інтелектуального потенціалу.

Отже, капіталізація інтелектуального потенціалу населення – залучення населення із вищою освітою до виробництва продукції, реалізація якої дає їм можливість відшкодувати затрати інтелектуального потенціалу в процесі виробництва та отримати додаткові доходи, які можна визначити як різницю між індивідуальною (середньою) та мінімальною заробітною платою [13]. У Словаччині населення з вищою освітою в середньому отримує у 2 рази більший додатковий дохід за свою працю, ніж населення, зайняте лише фізичною працею. Однак, це в 1,5-10 разів менше, ніж в розвинених країнах Європи і не сприяє зменшенню трудової та освітньої еміграції. Отже, результати проведеного дослідження та безпосередні спостереження у Словацькому вищому навчальному закладі, дозволяють зробити такі узагальнення:

- рівень інтелектуального капіталу Словаччини значною мірою визначається ефективним функціонуванням окремих навчальних закладів з точки зору їхньої системи управління, організаційного функціонування та внутрішніх процесів. У цій сфері словацькі вищі навчальні заклади мають великі прогалини. А саме: у системі є багато застарілих елементів управління,

які перешкоджають інноваціям; стратегії ВНЗ мають лише формальний характер. Тому бракує реального системного управління, а довгострокові пріоритети не транслюються в інші сфери функціонування закладу, такі як маркетинг, розбудова партнерства та стратегічне управління людськими ресурсами;

- потенціал людського капіталу – це сукупність навичок та досвіду працівників високого рівня, а також їхня мотивація та здатність до навчання. Оцінка працівників зазвичай здійснюється один раз на рік у формі особистої співбесіди з керівником і недостатньо враховує ключові процеси, такі як участь у проектах, безперервне навчання або якість самого процесу праці;

- у деяких організаціях та навчальних закладах недостатні або повністю відсутні функціональні організаційні механізми для підтримки працівників у проведенні досліджень і розробок. Один з таких прикладів – сфера управління проектами. Навіть якщо працівник отримує проект, без підтримки важко забезпечити його реалізацію. Крім того, вони часто не в змозі реалізувати потенціал проекту для розбудови партнерств чи інших видів діяльності з розвитку;

- капітал взаємовідносин показує, наскільки організації пов'язані із зовнішніми партнерами і як вони сприймаються групами зацікавлених сторін. Він включає співпрацю з іншими установами, такими як науково-дослідні інституції або приватні компанії та враховує їх мобільність. Більшість підприємств та організацій мають налагоджену мережу партнерств: співпрацюють з професійною спільнотою, університетами-партнерами або навчальними закладами і є досить активними на національному та міжнародному рівнях. Однак існують можливості для більшого використання потенціалу цих партнерств, що пов'язано з просуванням власного досвіду та унікальності особливо за кордоном;

- співпраця освітянського та підприємницького сектору сьогодні є

однією з найбільш дискусійних сфер. Однак досвід показує взаємну готовність до співпраці. Проте проблемою залишається існуюча система, що не мотивує жодну зі сторін, залишаючи проекти лише на декларативному рівні. Навіть якщо існують приклади добре налагодженої довгострокової співпраці між університетами та компаніями, то це радше поодинокі випадки, що працюють скоріше всупереч, ніж завдяки системі «підтримки».

Окрім надання освіти, університети, особливо технічні, несуть відповідальність за створення відповідного творчого та інноваційного середовища для співпраці з бізнес-сектором. У той же час, університети також повинні підтримувати – прямо чи опосередковано – розвиток підприємництва. Вони можуть надавати підтримку студентам у стартапах, а також стартапам, що припиняють свою діяльність, щоб сприяти їхньому зростанню. Тенденція полягає у створенні інкубаторів, науково-технологічних парків і центрів, які забезпечують зайнятість і підтримку студентських ідей. Важливо будувати партнерські відносини з місцевими та регіональними підприємцями, що принесуть практичний досвід у підприємницьку освіту студентів та можуть виступати у ролі менторів у певній сфері підприємництва.

Капіталізація інтелектуального потенціалу у першу чергу орієнтована на групу підприємців з малих та середніх компаній. Однак, чи може компанія створити додану вартість своїх послуг за допомогою досліджень і розробок без залучення найкращих науковців і дослідницьких центрів регіону та збільшити вартість своїх нематеріальних активів, якщо вона не залучає до роботи висококваліфікованих найкращих експертів у своїй галузі? Університети володіють основним активом – інтелектуальним капіталом, тому їхній успіх як інституцій вирішальною мірою залежить від управління інтелектуальним капіталом. Словацькі університети характеризуються різною якістю освіти.

Вони також мають особливі резерви у створенні людського капіталу та капіталу взаємовідносин. Більше того, вони недостатньо використовують і презентують свій потенціал.

На підставі проведеного дослідження можна надати такі практичні рекомендації щодо капіталізації інтелектуального потенціалу:

1. У співпраці з університетами:

- розвивати управлінський персонал. Слід зосередити увагу на розвитку управлінських навичок менеджерів вимірювати та розвивати інтелектуальний капітал. Спеціалізовані акредитовані курси можуть бути частиною безперервного навчання, де учасники ознайомляться з базовою концепцією методології, практичними прикладами її застосування, а також досвідом використання в закордонних університетах;

- підтримувати створення системи управління людськими ресурсами, що має величезний потенціал для вдосконалення. Саме управління інтелектуальним капіталом може допомогти зосередитися на систематичному розвитку людей як капіталу. Університети можуть використовувати метод та підходи для аналізу поточної ситуації, які дозволять вибрати релевантні показники для систематичного вимірювання. Більше того, це може стати реалістичною відправною точкою для кращого управління людськими ресурсами в цілому та способом залучення зацікавлених науковців, які працюють над цією темою у своїй викладацькій чи дослідницькій діяльності;

- створити підтримку для побудови партнерських відносин і співпраці з компаніями. Відносини представляють величезну цінність для університету, бо являють собою актив, яким також потрібно управляти. Капітал зв'язків у даному випадку – це, в основному, співпраця з приватним сектором. Інтенсивні дружні відносини з компаніями можуть відкрити нові можливості для університету: підвищити якість та актуальність

навчання для студентів на спільних з компаніями курсах, підтримувати спільні дослідження – працівники компаній можуть бути радниками чи наставниками для студентів, а викладачі матимуть найактуальнішу інформацію щодо змін у їхній галузі. Налагоджені стосунки можуть означати не лише реляційний, але й фінансовий капітал. Компанії також будуть зацікавлені в інвестуванні у своїх майбутніх працівників, що є «безпрограшною» стратегія для всіх. Метод інтелектуального капіталу забезпечує основу для картографування мережі взаємовідносин і партнерств університетів та дає можливість впровадити систему в управління співпрацею;

- впровадити систему якості в організації. Якість поступово стає важливим фактором у державному секторі. Саме методологія вимірювання інтелектуального капіталу може стати інноваційним інструментом для управління якістю, що забезпечує основу для аналізу функціонування організації з точки зору якості, визначення сфер для вдосконалення та встановлення цілей щодо управління якістю і відстеження тенденцій розвитку в часі.

2. У співпраці з Міністерством освіти, науки, досліджень та спорту:

- використовувати підхід інтелектуального капіталу в рамках процесу акредитації вищих навчальних закладів. Методологія інтелектуального капіталу також перетинається в деяких аспектах з поточними сферами діяльності вищих навчальних закладів, що визначаються для цілей їх акредитації. Так як доданою вартістю цієї методології є детальне дослідження капіталу зв'язків та всебічне відстеження обраних індикаторів у часі, методологія (МСУК) може бути додатковою до існуючої системи оцінювання університетів у процесі акредитації або навіть з часом може замінити її;

- використовувати методологію як інструмент для оцінювання якості та як основу для фінансування вищих

навчальних закладів. Якість має бути визначальним фактором у фінансуванні вищої освіти. Методологія вимірювання інтелектуального капіталу може надихнути на нову модель фінансування вищої освіти. Наші австрійські сусіди використовують цю методологію вже понад 10 років не лише для оцінювання університетів, а й для розподілу фінансових ресурсів.

Висновки. За результатами проведеного дослідження було зроблено наступні висновки.

1. Встановлено, що тема капіталізації інтелектуального потенціалу та необхідність його дослідження на підприємницькому чи державному рівнях, з точки зору інвестування, збереження і ефективності використання, залишається актуальною та потребує подальших досліджень.

2. Запропоновано та обґрунтовано створення багаторівневої моделі капіталізації на основі сформованого поняття «капіталізація інтелектуального потенціалу» з метою відображення процесу формування додаткової вартості (капіталізації), що може бути використана при прийнятті рішень як на державному, так і на підприємницькому рівнях управління.

3. На основі статистичного матеріалу Словаччини за десять років розраховано показник додаткового доходу та рівень капіталізації трудового потенціалу, що вказує на рівень престижу навчання та на необхідність впровадження новітнього стратегічного підходу до капіталізації людського потенціалу. Цей підхід має незаперечну перевагу в тому, що він застосовний до даних, доступних у фінансовій звітності, і дозволяє відносно швидко і просто оцінити рівень капіталізації трудового потенціалу як підприємства так і країни в цілому. Однак спрощення припущень у методі розрахунків також вимагає певних компромісів, які зменшують її пояснювальну силу. Особисті витрати розглядаються як інвестиції в людський капітал, але не враховується тенденція

до зростання його потенціалу шляхом набуття нових знань і досвіду.

4. Надано рекомендації теоретичного характеру щодо капіталізації інтелектуального потенціалу, спрямовані на співпрацю між підприємницьким сектором, навчальними закладами та Міністерством освіти.

Теоретичні та практичні дослідження в статті свідчать, що за

даним направленням немає досконалої методології, а деякі знаходяться у розробці та вдосконаленні. Відповідно можливість подальших досліджень полягає не тільки в теоретичному розширенні даної теми, а й у більш детальному аналізі залежності між інвестиціями та ефективністю використання і капіталізацією людського потенціалу, які б могли підтвердити зроблені висновки.

Список використаної літератури

1. Adriessen, D. *Making Sense of Intellectual Capital: Desinging a Method for e Valuation ofIntangibles*. Elsevier, 2004. p.456.
2. Armstrong, M. *A Handbook of Human Resource Management Practice*. London UK. 2006.
3. Амосов, О. Ю., Гавкалова, Н. Л. Капіталізація як засіб модернізації суспільства. *Демографія та соціальна економіка*. 2012. № 1(17). С. 43–51. URL: <https://dse.org.ua/archive/17/4.pdf>.
4. Bontis, N., Dragonetti N. C., Jacobsen K., Roos G. The knowledge Toolbox: A Review of Tools Available to Measure and Manage Intangible Resources. *European Management Journal*. Vol. 17, No.4, 1999. P. 391-402.
5. Bontis, N. (1998). Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models. *Management Decision*. 1998. 36 (92), pp. 63-76.
6. Буркинський, Б. В., Горянчук В. Ф. Концептуальні засади капіталізації економіки: системний підхід. *Економічна теорія*. 2014. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe
7. Горянчук В. Ф. Системний аналіз процесу капіталізації економіки країни та визначення його як системи. *Теорія та практика державного управління*. 2010. Вип.1 (28). С. 270–278.
8. Грішнова О. А., Пасека С. Р., Пасека А. С. Трудовий потенціал України : оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку : монографія. Черкаси: ТОВ «МАКЛАУТ», 2011. 360 с.
9. Кривцова М. С. Методологічні особливості капіталізації людського капіталу в економіці. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*. 2017. № 1. С. 74–77.
10. Krstić, B., Bonić, L. EIC: A New Tool for Intellectual Capital Performance Measurement. *Prague Economic Papers*. 2016. URL: <https://www.vse.cz/pep/586>.
11. Marzo, G., & Bonnini, S. On the association between VAIC and firms' market value and financial performance. Paper presented at The 14th Interdisciplinary Conference on Intangibles and Intellectual Capital, Munich, Germany September 20–21, 2018.
12. Міщук Г. Ю. Оцінювання і суспільна мотивація використання трудового потенціалу в Україні : монографія. Рівне : НУВГП, 2012. 225 с.
13. Міщук Г. Ю. та ін. Інноваційні засади управління людськими ресурсами: можливості, виклики, пріоритети досягнення соціально-економічної безпеки : колективна монографія / за наук. редакцією д.е.н., професора Міщук Г. Ю. Рівне : НУВГП, 2020. 408 с. ISBN 978-966-327-475-1
14. McElroy, M.W. Social innovation capital. *Journal of Intellectual Capital*. 3 (1). 2002. pp.30 – 39.
15. Parr, R., Smith, G. *Intellectual Property: Valuation, Exploitation, and Infringement Damages*. New Jersey: Wiley & Sons. 2005. p. 684.

16. Пронько Л. М. Сутність капіталізації, її види та напрями здійснення. *Збірник наукових праць ВНАУ. Сер. Економічні науки*. 2011. № 2 (53). С. 84–88. URL: <http://econjournal.vsau.org/files/pdfa/1875.pdf>.

17. Plaksiuk O., Novakova R. Investment in human capital as a guarantee of the country's economic development in woodworking industry. 15th International Scientific Conference WoodEMA 2022. Crisis Management and Safety Foresight in Forest-Based Sector and SMEs Operating in the Global Environment. 2022. ISBN 978-953-8446-00-9. URL: http://www.woodema.org/proceedings/WoodEMA_2022_Proceedings

18. Plaksiuk O. Horvathova V. Yakushev O. Human capital as a factor increasing the efficiency and competitiveness of an enterprise. *Academy Review*. 1 (58). 2023. pp. 160-174. ISSN 2074-5354 (print), ISSN 2522-9745 (online) DOI: 10.32342/2074-5354-2023-1-58-12.

19. Pulic, A. *Measuring the Performance of Intellectual Potential in Knowledge Economy*. Paper presented at the 2nd McMaster World Congress on Measuring and Managing Intellectual Capital by the Austrian Team for Intellectual Potential. 1998.

20. Pulic, A. *The Principles of Intellectual Capital Efficiency. A Brief Description*, Croatian Intellectual Capital Center, Zagreb. 2008.

21. Pulic, A. Intellectual capital – does it create or destroy value. *Measuring Business Excellence*, 8 (1). 2004. pp.62 – 68.

22. Reilly, R., Schweihs, R. *Valuing Intangible Assets*. New York: McGraw-Hill, 1999. p. 518.

23. Roos et al. (1997). *Intellectual capital: Navigating in the New Business Landscape*, MACMILLAN PRESS. 1997. p. 143.

24. Sullivan, P. H. *Profiting from intellectual capital: extracting value from innovation*. New York: John Wiley & Sons. 1998. p. 366.

25. Wall, A. et al. *Intellectual Capital: Measuring the Immeasurable?* CIMA Publishing. 2004. p. 111.

References

1. Adriessen, D. (2004). *Making Sense of Intellectual Capital: Desinging a Method for e Valuation ofIntangibles*. Elsevier, p.456.

2. Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. London UK.

3. Amosov, O. YU., Havkalova, N. L. (2012). Kapitalizatsiya yak zasib modernizatsiyi suspil'stva. Demohrafiya ta sotsial'na ekonomika. № 1(17). S. 43–51. URL: <https://dse.org.ua/arhceiv/17/4.pdf>. [in Ukrainian].

4. Bontis, N., Dragonetti, N. C., Jacobsen, K., Roos, G. (1999). The knowledge Toolbox: A Review of Tools Available to Measure and Manage Intangible Resources. *European Management Journal*. Vol. 17 (4), pp. 391-402.

5. Bontis, N. (1998). Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models. *Management Decision*, 36 (92), pp. 63-76.

6. Burkyns'kyi, B. V., Horyanchuk V. F. (2014). Kontseptual'ni zasady kapitalizatsiyi ekonomiky: systemnyy pidkhid. *Ekonomichna teoriya*.. URL: http://www.irbis-nbu.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbu/cgiirbis_64.exe [in Ukrainian].

7. Horyanchuk, V. F. (2010). Systemnyy analiz protsesu kapitalizatsiyi ekonomiky krayiny ta vyznachennya yoho yak systemy. *Teoriya ta praktyka derzhavnoho upravlinnya*. Vyp.1 (28). S. 270–278. [in Ukrainian].

8. Hrishnova, O. A., Pasyeka S. R., Pasyeka A. S. (2011). Trudovyy potentsial Ukrayiny: otsinka stanu, efektyvnist' vykorystannya, stratehichni napryamy rozvytku: monohrafiya. Cherkasy : TOV «MAKLAUT». 360 s. [in Ukrainian].

9. Kryvtsova, M. S. (2017). Metodolohichni osoblyvosti kapitalizatsiyi lyuds'koho kapitalu v ekonomitsi. Sotsial'no-ekonomichni problemy suchasnoho periodu Ukrainy. № 1. S. 74–77. [in Ukrainian].
10. Krstić, B., Bonić, L. (2016). EIC: A New Tool for Intellectual Capital Performance Measurement. *Prague Economic Papers*. URL: <https://www.vse.cz/pep/586>.
11. Mishchuk H. YU. (2012). Otsynuyvannya i suspil'na motyvatsiya vykorystannya trudovoho potentsialu v Ukraini : monohrafiya. Rivne : NUVHP.225 c. [in Ukrainian].
12. Marzo, G., & Bonnini, S. (2018). On the association between VAIC and firms' market value and financial performance. Paper presented at The 14th Interdisciplinary Conference on Intangibles and Intellectual Capital, Munich, Germany September 20–21.
13. Mishchuk, G. Y. et al. (2020). Innovatsiyi zasady upravlinnya lyuds'kymy resursamy: mozhlyvosti, vyklyky, priorytety dosyahnennya sotsial'no-ekonomichnoyi bezpeky : kolektyvna monohrafiya / za nauk. redaktsiyeyu d.e.n., profesora Mishchuk H. YU. Rivne : NUVHP. 408 s.ISBN 978-966-327-475-1[in Ukrainian].
14. McElroy, M.W. (2002). Social innovation capital. *Journal of Intellectual Capital*. 3 (1), pp.30 – 39.
15. Parr, R., Smith, G., (2005). *Intellectual Property: Valuation, Exploitation, and Infringement Damages*. New Jersey: Wiley & Sons, p. 684.
16. Pron'ko, L. (2011). Sutnist' kapitalizatsiyi, yiyi vydy ta napryamy zdiysnennya. Zbirnyk naukovykh prats' VNAU. Ser. Ekonomichni nauky. № 2 (53). S. 84–88. URL: <http://econjournal.vsau.org/files/pdfa/1875.pdf>
17. Plaksiuk, O., Novakova, R. (2022). Investment in human capital as a guarantee of the country's economic development in woodworking industry. 15th International Scientific Conference WoodEMA 2022. Crisis Management and Safety Foresight in Forest-Based Sector and SMEs Operating in the Global Environment. ISBN 978-953-8446-00-9. Web of Science. URL: http://www.woodema.org/proceedings/WoodEMA_2022_Proceedings.pdf
18. Plaksiuk, O. Horvathova, V. Yakushev, O. (2023). Human capital as a factor increasing the efficiency and competitiveness of an enterprise. *Academy Review*. 1 (58) pp. 160-174. ISSN 2074-5354 (print), ISSN 2522-9745 (online) DOI: 10.32342/2074-5354-2023-1-58-12.
19. Pulic, A. (1998). *Measuring the Performance of Intellectual Potencial in Knowledge Economy*. Paper presented at the 2nd McMaster World Congress on Measuring and Managing Intellectual Capital by the Austrian Team for Intellectual Potential.
20. Pulic, A. (2008), *The Principles of Intellectual Capital Efficiency. A Brief Description*, Croatian Intellectual Capital Center, Zagreb.
21. Pulic, A., (2004). Intellectual capital – does it create or destroy value. *Measuring Business Excellence*, 8 (1), pp.62 – 68.
22. Reilly, R., Schweihs, R. (1999). *Valuing Intangible Assets*. New York: McGraw-Hill, p. 518.
23. Roos et al. (1997). *Intellectual capital: Navigating in the New Business Landscape*, MACMILLAN PRESS, pp. 143.
24. Sullivan, P. H. (1998) *Profiting from intellectual capital: extracting value from innovation*. New York: John Wiley & Sons, p. 366.
25. Wall, A. et al. (2004). *Intellectual Capital: Measuring the Immeasurable?* CIMA Publishing, p. 111.

CAPITALIZATION OF INTELLECTUAL POTENTIAL: EDUCATIONAL AND MANAGERIAL ASPECT

Olena Plaksiuk, Alexander Dubček University of Trenčín (Slovakia).

E-mail: plaksyk4@gmail.com

Liudmyla Pankova, Cherkasy State Technological University, Cherkasy (Ukraine).

E-mail: chekh_lyudmila@ukr.net

DOI: 10.32342/2074-5354-2024-1-60-3

Key words: *human capital, capitalization, intellectual potential, entrepreneurship, human capital management, education*

JEL classification: *I28, M12, O15*

The article is aimed at researching the capitalization of intellectual potential based on the analysis of the indicators of the created multi-level model to increase the efficiency of the use of human resources both in individual organizations and in the country as a whole. Theoretical aspects of intellectual capital management, structural components and approaches to its evaluation have been considered and summarized. It has been determined that insufficient attention is paid to intellectual potential as a capitalization resource in modern research, and the assessment of the capitalization of intellectual potential from the point of view of the income approach causes conflicting opinions among scientists. At the institution of systematization of scientific research, its own view on the concept of “capitalization of intellectual potential” has been substantiated and formed. It has been proven that the management of capitalization processes of human resources at the micro and macro levels is a determining factor of economic development, as it contributes to the growth of the value of assets and the quality and well-being of the population.

A multi-level model of the process of capitalization of human potential has been proposed in order to reflect the cyclical transformation of human capital in the creation of added value and to reveal the possibilities of improving the management of the process of capitalization of human potential when combining the resources of education and entrepreneurship. It has been established that the level of capitalization of the intellectual capital of Slovakia is several times lower than the level of capitalization of the labor potential, which indicates a decrease in the prestige of education and the need to deepen the knowledge and skills obtained at the level of general secondary education. Based on the results of the analytical observation, a number of negative factors affecting the indicators of the level of capitalization of intellectual potential have been revealed. It has been established that at the global level, Slovakia’s economy has three times less ability to capitalize intellectual potential than most developed European countries, which indicates a much lower level of competitiveness of Slovakia in terms of attraction, use and development of intellectual potential. Strategies for the development of higher education have only a formal nature, which affects the real management of the system, and long-term priorities are not translated into other areas of the functioning of institutions, such as marketing, partnership development and strategic management of human resources. To date, the topic of cooperation between the educational and business sectors remains one of the most controversial and problematic, since the education system, which has been operating for years, has been rather slow in implementing the latest management methods and does not take into account mutual readiness for cooperation. The need to implement and improve cooperation measures between educational institutions, the Ministry of Education, Science, Research and Sports and the business sector is substantiated.

Одержано 14.08.2023.