

УДК 65.012.34

**ФОРМАЛІЗАЦІЯ СУТНОСТІ ТА СТРУКТУРИ
ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ УПРАВЛІНСЬКИХ
ПРАЦІВНИКІВ АГРАРНИХ ФОРМУВАНЬ**

Терещенко С.І.

***к.е.н., доцент, докторант Сумський
національний аграрний університет***

Еволюційне примноження людського капіталу забезпечило підґрунття для впровадження інноваційних технологій, розширення тріади економічних ресурсів та підсилення значення нематеріальної основи у вигляді інтелектуальної діяльності. Незважаючи на відсутність єдиного підходу до визначення сутності та структури інтелектуального капіталу, більшість науковців сходяться на думці, що інтелектуальний капітал є системою взаємопов'язаних складових, які породжені людським інтелектом та створюють передумови для підвищення продуктивності праці, конкурентоспроможності підприємства та економічної стійкості.

В ринкових умовах основним джерелом успіху стає сукупність можливостей та ресурсів, якими володіє формування, тобто так званий інтелектуальний потенціал. Більшість працівників аграрних формувань прагнуть відчувати себе цінними та корисними, вони керуються тим, який внесок можуть внести або якого результату можуть досягнути. Управлінці, які регулярно досягають успіхів і відчують, що вони потрібні формуванню, є його невід'ємною частиною, приймають

кращі рішення, виконують роботу ефективніше та досягають кращих результатів, ніж працівники де не задовольняються ці мотиваційні потреби. Керівник повинен забезпечити розвиток позитивних мотивів у співробітників, створити ситуаційне поле, яке спонукатиме кожного робити те, що від нього очікують.

Вагомий внесок у розвиток теорії і практики інтелектуального капіталу зробили такі вітчизняні та зарубіжні науковці, як: І.Ансофф, Г.Білов, О.Бутнік-Сіверський, Л.Бесфамильная, Є.Нанівська, А.Циганов, О.Бервено, І.Журавльова, О.Кендюхов, О.Лапіна, Н.Маркова, О.Стрижак, С.Легенчук, Р.Романів, А.Чухно, Т.Стюарт, Є.Брукінг.

Проте, враховуючи чисельні дослідження, аналізована проблематика не є вичерпаною. Потребують критичного аналізу накопичені теоретичні знання щодо сутності інтелектуального капіталу та їх синтез із знаннями, що здобуті економічною практикою.

Подальшого поглиблення потребує також теоретико-методологічний аспект наукових досліджень, зокрема категоріальний аналіз інтелектуального капіталу в системі управлінських показників аграрних формувань.

Якщо вважати інтелектуальний капітал управлінських працівників, як складову ресурсного потенціалу, то необхідно спочатку визначитися із сутністю категорії «управлінські працівники». Нами виділено три основних напрями дефініції зазначеної категорії (таблиця 1.)

До першого напрямку було включено ті визначення, згідно з якими до управлінських працівників відносять лише працівників апарату управління та адміністрацію формування.

Таблиця 1.

Визначення категорії «управлінські працівники»

N	Автор	Сутність категорії
Перший напрям		
1	Сучасний економічний словник(Райзберг Б.А., Лозовскій Л.Ш., Стародубцева О.Б.)	Адміністративно - управлінські працівники – працівники апарату управління, службовці, які належать до адміністрації фірми, підприємства, організації, конторські працівники, дирекція підприємства, установи [1]
2	Великий енциклопедичний словник (Борисов А.Б.)	
3	Економіка і право: словник-довідник (Кураков Л.)	
Другий напрям		
1	МОП (Міжнародна організація праці)	Управлінські працівники – частина категорії управлінський персонал, до якої, крім менеджерів, входять й інші фахівці-професіонали. Підставою для цього вважається тісний зв'язок у роботі менеджерів і фахівців. Вони залежать один від одного і спільно забезпечують запланований розвиток організації. Найбільш поширений підхід, згідно з яким управлінських працівників поділяють на керівників, фахівців, службовців (технічних виконавців)
2	Розенбаум Ю.А.	Управлінськими кадрами вважаються службовці, які займають посади в органах державного управління та приймають участь, згідно правового статусу посади, в управлінському процесі
Третій напрям		
1	Глазов М., Фірова І., Істоміна О.	Адміністративно-управлінські працівники це категорія робітників, які безпосередньо виконують функції управління або виконують роботи по технічному забезпеченню управління [2]
2	Базарова Т., Єреміна Б.	Адміністративно-управлінські працівники – робітники, які вирішують адміністративно-координаційні питання в діяльності підприємства та його структурних підрозділів, веде документацію та здійснює інформаційне забезпечення [3]
3	Веснін В.	До кадрів управління відносять ту частину робітників організації, яка здійснює організацію діяльності людей, управління виробництвом, адміністративно-господарські, фінансово-бухгалтерські, юридичні, дослідницькі та інші

	функції [4]
--	-------------

*Джерело: сформовано автором

Згідно матеріалів таблиці 4.1, другий напрям окрім менеджерів включає і інших фахівців-професіоналів, які відповідають за керівництво, планування та контролюють діяльність формування. У третьому напрямі до управлінських працівників відносять осіб, які за посадовими зобов'язаннями виконують функції управління та вирішують адміністративно - координаційні питання в господарській діяльності аграрного формування.

Отже, можемо зробити висновок, що на даний час не існує єдиного визначення категорії «управлінські працівники», який повністю розкривав би склад та призначення даної категорії. Аналіз наведених дефініцій довів, що найбільш повно розкриває сутність аналізованої категорії визначення, наведене Пітером Ф Друкером , що управлінські працівники це працівники-інтелектуали, керівники та спеціалісти, що в своїй діяльності повинні приймати рішення, які значно впливають на результати діяльності всього підприємства [5,с. 82].

Має місце і таке тлумачення категорії «управлінські працівники», яке надано І.Філіпповою, а саме: «Управлінські працівники є ієрархічно організованою сукупністю суб'єктів управління (керівників), що дозволяє розглядати їх як об'єкт, закономірності внутрішньої впорядкованості якого роблять безпосередній вплив на процеси його функціонування - це з одного боку; з іншого боку, управлінські працівники є суб'єктом, що здійснюють безпосередній вплив на функціонування підприємства».

Надане тлумачення дає можливість визначитися з наступним:

- управлінські працівники як об'єкт управління можуть володіти певним потенціалом, який визначається рівнем системної якості;

- управлінські працівники як суб'єкт управління реалізують здатність займатися конкретною діяльністю, а саме: розподілом ресурсів, організацією виробничих процесів, регулюванням виробничих взаємовідносин, контролем за використанням ресурсів тощо.

Неоднозначність у визначенні категорії «управлінські працівники» знижує ефективність розрахунку їх оптимальної чисельності та продуктивності їх праці. Через її невизначеність відсутня і певна класифікація відповідних працівників, що не дозволяє чітко визначити методи планування певної групи персоналу.

Можемо виділити кілька класифікаційних груп працівників управління, які формувалися в залежності від їх цілей (таблиця 2).

У теорії та практиці управління розрізняють також лінійних та функціональних управлінських працівників. До лінійних відносяться працівники, що діють на основі єдиначальності, відповідальні за стан і розвиток формування або його підрозділів (директори, начальники дільниць, майстри, бригадири). До функціональних управлінських працівників належать працівники, відповідальні за визначену сферу управління, які очолюють функціональні підрозділи - головні спеціалісти [8;9].

Така класифікація дозволяє розподілити управлінських працівників за «широтою» та «глибиною» знань. Лінійний управлінський персонал здійснює безпосереднє управління виробництвом та повинен мати широкі знання у різних сферах діяльності. Функціональні працівники повинні мати глибокі знання певної сфери діяльності.

Таблиця 2.

Класифікаційні групи управлінських працівників

N	Класифікаційна ознака	Групи	Посади	Недоліки
1	Адміністративно-правовий принцип	-	голова, головні спеціалісти	потребує постійного уточнення посад; потребує постійного уточнення посад
2	Функціональний принцип	за професіями	-	визначає лише підходи, згідно яких працівників управління відносяться до певної групи.
3	За ступенем повторюваності праці	роботи, що складають цикл повтору; роботи, які мають ідентичні цикли; неповторювані роботи або такі, цикл виконання яких є дуже тривалим.	-	явні недоліки відсутні
4	Від ролі працівника при прийнятті рішень	керівники, фахівці, технічні виконавці,	-	не розмежовує керівників за рівнями управління
5	За рівнем управління	найвищий, середній, виконавчий (перший, технічні фахівці, штат допоміжного обслуговування)	-	не відображає місце кожного працівника апарату управління в загальній професійно - кваліфікаційній структурі персоналу агроформування

*Джерело: [6],[7]

Працівники управлінських структур вітчизняних аграрних формувань також поділяються на наступні категорії [10]: керівники формувань та їх заступники; керівники структурних підрозділів - головні спеціалісти, які здійснюють економічні функції; фахівці

з інженерно-технічного забезпечення виробництва; посади службовців.

Проте і такий розподіл управлінських працівників не відповідає потребам планування. Специфіка кожного аграрного формування, різноманітність організаційних структур, а також функцій, що виконуються цими працівниками, свідчить про те, що необхідно більше приділяти уваги умовам, за яких відбувається процес виконання управлінських функцій, тому що вони менше піддаються механізації та автоматизації, ніж виконання виробничих операцій. Завадський Й. С. зазначав, що на відміну від фізичної, розумова праця часто триває і не в робочий час, причому іноді поза волею людини відбувається пошук альтернатив розв'язання складних проблем і використовуються інші операції [11 с.274 - 275].

Організація праці в апараті управління ґрунтується на розробці комплексу регламентів, які визначають місце і роль кожного структурного підрозділу в апараті управління та кожного працівника в системі управління: порядок взаємозв'язків між ними; норми взаємовідносин у середині апарату управління; форми впливу на діяльність об'єкта управління; способи контактів з навколишнім середовищем.

Для керівника, як і для будь-якого працівника необхідне робоче місце, в межах якого відбувається його цілеспрямована діяльність. Балабанова Л. В. стверджує, що від того, яким чином організоване робоче місце, багато в чому залежить ефективність праці керівників усіх категорій незалежно від тієї посади, яку вони займають. Завдання раціональної організації робочих місць керівників включає в себе не тільки устаткування його усім необхідним відповідно до змісту та характеру роботи, яка виконується, але й раціональне його розміщення, створення комфортних

умов праці. Найкращий варіант організації робочого місця може бути визначений лише за умови детального аналізу тієї роботи, яка виконується керівником [12, с. 133].

Для ефективної роботи керівнику недостатньо добре оснащеного робочого місця. Використання фонду робочого часу має важливе значення у визначенні рівня організації праці керівників. Всі витрати їх робочого часу слід розглядати як витрати часу для рішення поточних і перспективних задач. Від правильного їх розподілу так чи інакше залежить рівень реального впливу керівника на процес виробництва і ефективність його праці. Основною метою праці в системі управління є передбачення перспектив, визначення стратегії і досягнення запланованих результатів за допомогою мотивації, координації і злагодженості спільної діяльності працівників аграрного формування, встановленням відповідності між окремими трудовими процесами. В умовах постійних трансформацій і змін найважливішими завданнями є участь у створенні нових концепцій, найкращих і найновіших ідей та технологій, ноу-хау, їх поповнення, налагодження додаткових зв'язків для розширення сфери дії підприємств, відкриття нових можливостей.

Слід зазначити, що сфера управлінської праці відрізняється інтелектуальним змістом, так як направлена на розроблення, прийняття і практичну реалізацію управлінських рішень, покликаних змінювати стан і протікання суспільних процесів, свідомість, поведінку і діяльність людей. Під інтелектуальною працею розуміють розумову діяльність, що характеризується передусім високою складністю трудових функцій і вимагає як природних розумових здібностей, так і високої кваліфікації працівника [13, с.3]. Вищим виявом інтелектуальної праці є праця

інноваційна; створення нового в науці, економіці, техніці, в тому числі і в сфері виробництва.

Слід сказати, що рівень ефективної діяльності керівників визначається його потенціалом. Сама ж діяльність направлена на ефективність використання ресурсного потенціалу в процесі виробництва. Ефективність в управлінні є мірою точності або досягнення об'єктом управління очікуваного стану. Виявлення ефекту від системи управління в аграрному формуванні відрізняється підвищеною складністю, що обумовлено його подвійною роллю. По-перше, управлінська праця не здійснюється сама по собі або сама для себе, вона забезпечує організацію загальної праці, тому її ефективність відображається у загальних показниках діяльності формування. По-друге, система управління формуванням є особливою лише для відповідного формування.

Має місце різне тлумачення терміну «інтелектуальний потенціал», що є об'єктом наукових досліджень багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених. Інтелектуальний потенціал, на нашу думку, це знання та досвід управлінських працівників діяльність, які спрямовуються на активне використання наявних ресурсів і потенційних можливостей аграрного формування з метою отримання кінцевого результату, бажано прибутку або іншого зиску. Для розробки принципів і визначення методів управління інтелектуальним потенціалом аграрних формувань постає необхідність встановлення його структури та складових компонентів. Деякі вчені пропонують розглядати інтелектуальний потенціал аграрного формування як його готовність до генерування та освоєння інновацій [14]. Вони вважають, що оцінка рівня інтелектуального потенціалу аграрного формування має враховувати новизну продукції, новизну використаних технологій виробництва та продажів, освітній і кваліфікаційний рівень працюючих (менеджменту, спеціалістів, робітничих

кадрів), досвід інноваційної діяльності (складність розробок, масштаби дослідницьких та інженерних проектів), участь формування в галузевих виставках тощо.

Переважає більшість дослідників [14], до якої входимо і ми, термін «інтелектуальний потенціал» тісно пов'язує з терміном “ інтелектуальний капітал ”. Відповідно інтелектуальний потенціал є базою для обчислення розміру і ефективності використання інтелектуального капіталу, який вдало використовується у виробничій та економічній діяльності з метою отримання доходу.

Перехід від інтелектуального потенціалу до інтелектуального капіталу управлінських працівників передбачає перехід від витрат на формування людського капіталу до отримання прибутків від його використання, шляхом перенесення вартості накопичених знань, можливостей, практичних навичок на остаточний результат працівниками апарату управління. Слід зауважити, що такий процес відбувається лише тоді, коли працівники апарату управління здійснюють корисну для формування діяльність (рис.1.).

Вперше поняття інтелектуального капіталу у науковий обіг вводить Дж. Гелбрейт у 1969 р.[15], який вживає його для визначення інтелектуальної діяльності. Першим дослідив природу інтелектуального капіталу Т.Стюарт, у статті «Сила інтелекту», тим самим довівши, що інтелектуальний капітал стає найбільш цінним активом держави. Він визначав інтелектуальний капітал як суму всього того, що знають працівники компаній і що дає конкурентну перевагу компанії на ринку: патенти, процеси, управлінські навички, технології, досвід та інформація про споживачів і постачальників. Об'єднані разом, ці знання складають інтелектуальний капітал [16].



Рис. 1 Трансформація інтелектуального потенціалу в інтелектуальний капітал управлінських працівників

*Джерело: сформовано автором

В подальшому дана дефініція уточнюється лише науковцями-практиками, наприклад Л.Едвінсон визначив його як знання, що можна конвертувати у вартість і спробував систематизувати його складові: людський та структурний капітал. Він вважає, що людський капітал не може бути власністю компанії; оскільки це є сукупність знань, практичних навичок і творчих здібностей службовців. До категорії структурного капіталу він включає технічне і програмне забезпечення, організаційну структуру, патенти, торговельні марки і все те, що дозволяє працівникам компанії реалізувати свій ресурсний потенціал [17].

Інтелектуальний потенціал будь-якого аграрного формування це можливості, надані інтелектуальними ресурсами в певний період часу, які можуть бути використані для досягнення певної мети, розв'язання будь-якого завдання. Ми подальшими розрахунками доведемо, що інтелектуальний капітал це потенційні ресурси для досягнення мети, тобто виробничий процес можливий лише в поєднанні з інтелектуальним і

людським капіталом задля отримання позитивного економічного ефекту. Поряд з іншими видами капіталу інтелектуальний є фактором виробництва. Інтелектуальний капітал має багато спільного з виробничим капіталом саме тому, що вони виникають в результаті використання ресурсів, а саме: грошей, матеріальних засобів, фінансів тощо. Обидва капітали піддаються моральному зносу, а особливо інтелектуальний, коли знецінюється програмне забезпечення, бази даних, знання. Інтелектуальний капітал націлений на перспективу, але певні дії для його формування були здійснені у минулому. Слід зауважити, що інтелектуальні ресурси майже необмежені. Цим твердженням знімається найважливіша проблема сучасності це ресурсне обмеження соціально-економічного розвитку і держави, і суб'єктів виробничої діяльності. В даному твердженні працівник виступає, як носій власних знань і можливостей.

Якщо дотримуватися тієї думки, що інтелектуальний капітал є основою сучасного менеджменту персоналу і від ефективного його використання залежить фінансовий результат діяльності будь-якого аграрного формування то його необхідно розраховувати. Оцінка інтелектуального капіталу повинна проводитися в два етапи:

- якісна оцінка;
- кількісна оцінка.

Якісна оцінка повинна використовуватися сучасними менеджерами при управлінні персоналом та нематеріальними активами, при формуванні стійкого іміджу аграрного формування спрямованого на залучення додаткових інвестицій, при оцінці бізнесу, що створений на знаннях персоналу. Така оцінка повинна включати: визначення самого терміну; певну його класифікацію, ознаки, які характеризують ту чи іншу складову капіталу тощо.

Дефініція «інтелектуальний капітал» базується на концепції «людського капіталу». Вона тісно пов'язана з такими категоріями, як: «інтелектуальна праця», «інтелектуальні ресурси», «інтелектуальні активи», «інтелектуальна власність». Тому характеризувати поняття «інтелектуального капіталу» необхідно з різних сторін, а саме: з економічної та правової. Інтелектуальний капітал, на думку автора, з економічної точки зору є ресурсом поліфункціонального значення або функціонального сумісництва (дана функція у менеджменті означає злиття декількох з них за однією ознакою з метою отримання спеціального ефекту). З правової точки зору, мова йде про інтелектуальну власність аграрних формувань, яка утворюється в результаті капіталізації активів, що реалізуються. Проте, інтелектуальна власність не може бути монополізована, а тим більше зверх сконцентрована. Така власність лише може бути народною власністю або власністю конкретної людини.

Отже, інтелектуальний капітал управлінських працівників, враховуючи його поліфункціональне значення, це форма прояву виробничих, творчих, природних здібностей працівника, які можуть мати різні види оцінки (грошову і не грошову), що накопичуючись утворюють інтелектуальну власність тим самим приймають участь у управлінському процесі і забезпечують дохід аграрному формуванню завдяки ефективності його організації. В узькому розумінні даний термін характеризує активи аграрного формування представлені у вигляді сукупності знань, творчих здібностей, лідерських якостей, управлінських навичок управлінських працівників.

Для якісної оцінки інтелектуального капіталу управлінських працівників необхідно визначитися із його складовими (рис.2). До них відносять:

- людський капітал – це капітал, який є основою формування інтелектуального капіталу. Людський

капітал можна вивчати, як особливу компетенцію, знання, професійні здібності, вміння управлінських працівників за допомогою діяльності яких, формуються і активи, і доходи формування. В останній період часу їм приділяється значна увага з боку підприємства;



Рис. 2 Структура інтелектуального капіталу управлінського персоналу

*Джерело: сформовано автором

- організаційний капітал тісно пов'язаний з результатами діяльності аграрного формування. Організаційний капітал це є творча та професійна активність управлінських працівників, які забезпечують ефективне використання людського капіталу. Він характеризується: вмінням приймати управлінські рішення; використовувати певні принципи управління колективом–мотивацію, підбір спеціалістів, формування команди для виконання виробничих програм; застосуванням системи навчання

спеціалістів (перепідготовку, підвищення кваліфікації); проведення тренінгів; використання бізнес-технологій - з одного боку. З іншого боку це інфраструктура формування-інформаційні технології;

- інформаційний капітал це комплекс інформаційних ресурсів та активів, які є в розпорядженні аграрного формування, накопичених за все життя управлінськими працівниками, методи та технології, які є в розпорядженні аграрного формування;

- вітальний капітал це є енергетичний ресурс управлінських працівників (розумова та фізична напруга), яка направлена на покращення результатів діяльності аграрного формування за рахунок відповідальності. Вітальний капітал це є енергія людини або її природна складова, яку вона отримує при народженні та практично збільшує на протязі життя. В економіці вітальний капітал трактується, як первісна вартість людини [246, с.99]. Цей вид капіталу тісно пов'язаний зі станом здоров'я та розумових здібностей. Тому в залежності від даних якостей управлінців та їх енергії можна стверджувати: є управлінці, які працюють не покладаючи рук; є управлінці, які роблять організацію праці раціональною; є управлінці, які генерують ідеї; є управлінці, які становляться душею колективу. Тому такі керівники працюють ефективніше, можуть розраховувати на отримання значно більших доходів - це і буде своєрідним економічним результатом від вітального капіталу.

Не зважаючи на певну обґрунтованість такої теорії, щодо виділення складових інтелектуального капіталу, доцільним було б виділити деякі критичні зауваження.

По-перше, трактувати людський капітал не правомірно тільки як сукупність знань, практичних

навичок і творчих здібностей працівників компанії. Це значно ширша категорія, яка включає в себе не тільки інтелектуальні, але й соціальні, психічні та фізіологічні характеристики персоналу, в тому числі здоров'я людини, які будуть необхідні не тільки для інтелектуальної, але і для фізичної праці.

По-друге, не зрозуміло, чому інша складова інтелектуального капіталу є структурний капітал. У цьому зв'язку, відсутнє повністю обґрунтування правомірності не тільки виділення самого структурного капіталу, але й віднесення до нього практично всіх нематеріальних активів за мінусом фінансових зобов'язань.

По-третє, якщо це є класифікацією, то спершу мають бути запропоновані певні класифікаційні ознаки. Проте наведений аргумент, що структурний капітал може бути власністю компанії, а отже, і об'єктом купівлі-продажу, а людський – ні, є спірним моментом.

На думку автора, більш прийнятним до розкриття структури інтелектуального капіталу є думка Е. Брукіна, він більш глибоко аналізує ту частину інтелектуального капіталу як структурний капітал. Поряд із людськими активами Е. Брукінг виділяє ринкові активи, інтелектуальну власність та інфраструктурні активи [18].

В інтерпретації Е. Брукінга «ринкові активи це той потенціал, який забезпечується нематеріальними активами, пов'язаними із ринковими операціями». До ринкових активів автор відносить торговельні марки, корпоративну марку, покупців, які характеризуються як «своя людина» і «прихильник-пропагандист», купівельну прихильність, повторні контракти, корпоративне ім'я, портфель замовлень, механізми розподілу, ділове співробітництво, ліцензії та ін. [18,с.31]. Однак, як ми відзначали, потенціал це можливості, а капітал – реалізація можливостей. Тому потенціал неправомерно відносити до категорії

капіталу. Крім цього, «ринкові активи» занадто ширше поняття для виділення частини інтелектуального капіталу. До його складу можна включити і натурально-речовинний, і грошовий, і інтелектуальний капітали. Крім цього, віднесення покупців до капіталу підприємства суперечить гносеологічній сутності поняття «капітал», і вони не можуть бути активами компанії, тому що не належать їй.

Дотримуючись логіки автора, низьку ефективність дій конкурента також можна буде віднести до інтелектуального капіталу компанії. Тому вибір терміна «ринкові активи» для визначення однієї зі структурних частин інтелектуального капіталу на нашу думку невдалий.

Як нематеріальний актив інтелектуальний капітал у бухгалтерському обліку підприємств України було введено у 1993 р. «Положенням про організацію бухгалтерського обліку та звітності в Україні», затвердженому постановою Кабінету Міністрів України і реалізованому у Положенні (стандарті) бухгалтерського обліку 8 «Нематеріальні активи» та Законі України «Про оподаткування прибутку підприємств». Але можна стверджувати, що в країні немає закону чи положення, які б конкретно регулювали інтелектуальний капітал, використання творчих та професійних здібностей співробітників на підприємстві. Відсутня єдина конкретна форма звітності використання інтелектуального капіталу на підприємстві. Аргументовано, що інтелектуальний капітал формування це обсяг усіх знань, вмінь, розумової праці його працівників та результат практичного їх застосування на користь підприємства, що проявляється у формі економічного ефекту у вигляді прибутку. Інтелектуальний капітал формують матеріальні та нематеріальні складові. Він складається з досвіду та знань працівників, організаційної культури, документації та інформаційної бази даних, форм роботи з персоналом та клієнтами. Для прояву

сутності інтелектуального капіталу формування нами досліджується категорія інтелектуального потенціалу.

Кількісна оцінка або вартість інтелектуального капіталу управлінських працівників аграрного формування здійснюється на основі якостей ресурсу. Якість – це певні ознаки, які характеризують ресурс. Вони можуть бути:

- позитивними - якості, які йдуть на користь формування – ділова хватка, укладання вигідних договорів тощо;
- негативними – навпаки, які можуть призвести до погіршення фінансового становища підприємства - відточування досвіду, кар'єризм.

Висновки. Розкриття сутності інтелектуального капіталу управлінських працівників через поєднання творчого та професійно-кваліфікаційного потенціалів дозволяє структурувати якісні властивості капіталу з метою цілеспрямованого управління розвитком якісного детермінанту персоналу. Таке розуміння структури інтелектуального капіталу в єдності якісних характеристик людського капіталу та економічних продуктів, що породжуються інноваційною діяльністю цього капіталу, має принципове значення, оскільки дозволяє розглядати інтелектуальний капітал управлінських працівників як стійке економічне явище, як постійно відтворювальний ресурс.

На основі дослідження нами зроблено висновок, що створення інтелектуального капіталу є прояв попиту на здатність якісної властивості управлінських працівників до матеріалізації продукту інтелектуальної діяльності шляхом виробничого споживання та капіталізації продукту шляхом логістичних операцій. У такий спосіб відбувається трансформація потенціалу у капітал, що забезпечує прояв як монетарної так і немонетарної форми категорії «капітал».

Процес створення продукту інтелектуальної діяльності шляхом виробничого споживання дозволяє

констатувати факт створення капіталу, оскільки продукт є матеріальною основою майбутнього капіталу, що втілює в собі не лише фізичні властивості, але й прояв діяльності якісної складової інтелектуального капіталу. Процес реалізації продукції є завершальним етапом трансформації потенціалу у капітал, оскільки створення доданої вартості є кінцевою метою капіталу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь. / Б. А. Райсберг, Л. Ш. Лазовский, Е. Б. Стародубцева ; 5-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2007. - 495 с. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://slovari.yandex.ru/dist/economik/article/ses1/ses-0087.htm>
2. Глазов М. М. Управление персоналом: анализ и диагностика персонал-менеджмента / М. М. Глазов, И. П. Фирова, О. Н. Истомина. С-П. : «Андреевский издательский дом.», 2007. - 251 с.
3. Базарова Т. Ю. Управление персоналом : [Банки и биржы] / Т. Ю. Базарова, Б. А. Еремина. –М. : «ЮНИТИ», 1998. – 423 с
4. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала : [Пособие по кадровой работе] / В. Р. Веснин. – М. : «Юрист», 1998. – 496 с
5. Друкер Питер Ф. Задачи менеджмента в 21 веке . : Пер. с англ.. :- М.: Издательский дом «Вильямс», 2004. – 272с
6. Супрун Т. П. Классификация должностей и профессий как инструмент управления персоналом. / Т.П.Супрун, Т.Г.Мясоедова . Опубликовано в номере: Менеджмент в России и за рубежом №5/2003

[Электронный ресурс] Режим доступ
<http://www.mevriz.ru/articles/2003/5/1739.html>

7.Шегда А. В. Менеджмент : навчальний посіб. / А. В. Шегда. - К. : Товариство «Знання», 2002. -583 с.

8. Авдеев В. В. Управление персоналом: технология формирования команды : учеб.пособ. /В. В. Авдеев. - М. : «ФиС», 2002. - 544 с.

9.Нечаюк Л. І. Готельно-ресторанний бізнес : менеджмент : навч. посіб. / Л. І. Нечаюк, Н. О. Телкеш. - К. : Центр навч. літ., 2003. - 348 с.

10. Назаров М. Г. Статистика труда : учеб.пособ. / М. Г. Назаров, Н. С. Барташко,В. Н. Румянцев. -М. : «ФиС», 1981. - 38-41с

11.Завадський Й. С. Менеджмент: management. - У 3 т., Т. 1. - 3 вид., доп. - К.: Вид-во Європ. ун- ту, 2001. – 542 с

12.Балабанова Л.В., Сардак О.В. Організація праці менеджера: навч. посіб. - К.: Вид. дім«Професіонал», 2004. - 304 с.

13.Балабанова Л.В., Сардак О.В. Організація праці менеджера: навч. посіб. - К.: Вид. дім«Професіонал», 2004. - 304 с.

14.Аренков И.А. Инновационный потенциал фирмы: стратегия развития / И.А. Аренков, П.Ф. Баум,В.В. Томилов / Санкт-Петербургский гос. Ун-т экономики и финансов. – СПб. : Изд+во Санкт-Петербургского гос. Ун-та экономики и финансов, 2001. – 122 с.

15.ГелбрейтДж.К. Новоеиндустриальноеобщество. – М.: Прогресс,1976. -397 с.

16. Stewart T.A. Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations. N.Y.-L., Doubleday / Currency, 1997. Copyright - T.A. Stewart 1997).

17. Edvinsson L., Malone M.S. Intellectual Capital. Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower. – New York: HarperBusiness, 1997.

18. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал: Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2001. – 288 с.

Довідка про авторів

для прийняття участі у написанні колективної
монографії:

«ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ: НОВИЙ ПОГЛЯД»

Прізвище, ім'я, по батькові	Терещенко Світлана Іванівна
Науковий ступінь	Кандидат економічних наук
Вчене звання	доцент
Установа, організація, навчальний заклад	Сумський національний аграрний університет
Посада	доцента
Назва матеріалу	Формалізація сутності та структури інтелектуального капіталу управлінських працівників аграрних формувань
Розділ №	другий
Поштова адреса (для відправлення матеріалів)	вул. Харківська, буд. 2/1, кв.124 м. Суми, поштовий код 40035
Потреба у додаткових збірниках монографії (вказати кількість)	-
Поштова адреса для надсилання додаткових збірників монографії	-

Е-mail:	tera197@rambler.ru
Телефони (мобільний, домашній, робочий)	097- 265-04-42
Дата заповнення	20.02.2014