

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-53-15>

УДК 330.8 + 658.5

# РОЗВИТОК ТЕОРІЙ ТА КОНЦЕПЦІЙ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

## DEVELOPMENT OF THEORIES AND CONCEPTS OF INTELLECTUAL CAPITAL MANAGEMENT OF THE ENTERPRISE

**Магас Наталія Василівна**кандидат економічних наук, доцент,  
Львівський інститут

«ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4496-9262>**Чабанюк Одарка Михайлівна**

кандидат економічних наук, доцент,

Львівський торговельно-економічний університет

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0884-3515>**Бернацька Ірина Ярославівна**

кандидат економічних наук, доцент,

Львівський науково-дослідний інститут судових експертиз

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2233-9374>**Mahas Natalia**Lviv Institute of Private Company «Higher Educational Institution  
«Inter-Regional Academi of Personnel Management»**Chabaniuk Odarka**

Lviv University of Trade and Economics

**Bernatska Iryna**

Lviv Research Institute of Forensic Expertise

У статті визначено вплив еволюції теорій та концепцій управління персоналом та розвиток інтелектуального капіталу підприємства. Інтелектуальний капітал розглядається як основний ресурс, забезпечення унікальних конкурентних переваг підприємства. Знання виступають основною цінністю підприємства в умовах техноглобалізму, глобалізації та системних криз. Проаналізовано розвиток наукових поглядів, теорій та концепцій на управління персоналом підприємства та розуміння впливу якості роботи працівника на кінцевий результат діяльності підприємства. Розглянуто погляди науковців на поняття «інтелектуальний капітал підприємства», досліджено концепції та теорії управління інтелектуальним капіталом, наведено основні принципи управління персоналом підприємства. Наголошено, що персонал підприємства, його вміння та знання є основним ресурсом забезпечення безперервного функціонування, системного розвитку, стабільності діяльності та формування ключових переваг над конкурентами.

**Ключові слова:** теорії, концепції, управління персоналом, знання, вміння, компетенції, людина, інтелектуальний капітал підприємства.

The article defines the influence of the evolution of theories and concepts of staff management and the development of the enterprise's intellectual capital. Intellectual capital is considered as the main resource, ensuring the unique competitive advantages of the enterprise. Knowledge is the main value of the enterprise in the conditions of technoglobalism, globalization and systemic crises. The development of scientific views, theories and concepts on enterprise staff management and the understanding of the influence of the employee's work on the final result of the enterprise's activity were analyzed. The role of man in the formation of economic relations of society was studied by such scientists as Aristotle, A. Smith, S. Fourier, Henri Fayol, F.-V. Taylor, M. Weber, the importance of human knowledge, skills, and talent in increasing production volumes, product quality, and sales volumes. Xeno-

phon emphasized that the quality of production depends on the skills, abilities and qualifications of the craftsman. The views of scientists on the concept of "intellectual capital of an enterprise" have been considered, the concepts and theories of intellectual capital management have been studied, and scientists divide them into the following main groups: the first group – the concept of using the human factor in production; the second group – the theory of human resources; the third group is the theory of human capital. The basic principles of enterprise staff management are given. It is emphasized that professional skills and knowledge, education are the most valuable capital that an employee transfers to the production process, and the resource of this capital does not decrease over time, but increases. The author's definition of the concept of "intellectual capital of the enterprise – knowledge, abilities and skills of personnel that can be assessed, they bring additional income in the form of net profit of the enterprise" is proposed. It is emphasized that satisfying the needs and desires of the employee affects the growth of the economic results of the enterprise (sales volume, net profit, profitability of own capital, turnover of assets, creditworthiness and liquidity of assets). It is emphasized that the company's staff, their skills and knowledge are the main resource for ensuring continuous functioning, development, stability of activity and the formation of a number of advantages over competitors.

**Keywords:** theories, concepts, staff management, knowledge, skill, competencies, man, intellectual capital of the enterprise.

**Постановка проблеми.** В умовах системних змін, конкуренції, ризиків та небезпек виникає необхідність забезпечення сталого функціонування підприємства та формування ряду конкурентних переваг за рахунок використання унікального ресурсу – інтелектуального капіталу підприємства. Знання людини стали базою для постіндустріальної революції у вигляді нових інформаційних технологій і водночас найбільш суперечливим ресурсом підприємства.

Знання, вміння, компетенції – забезпечують можливість генерувати нові ідеї, використовувати сучасні методи та технології, прогнозувати майбутній розвиток подій та знаходити оперативні шляхи виходу з кризових ситуацій. Знання є основною цінністю підприємства та зумовили появу нового поняття «інтелектуальний капітал».

Розвиток поняття «інтелектуального капіталу» відбувався протягом кількох десятиліть, науковці досліджували роль людини у формуванні економічних відносин суспільства. Філософи та мислителі Ксенофонт, Аристотель, А. Сміт, Ш. Фур'є, Анрі Файоль, Ф.-В. Тейлор, М. Вебер вивчали важливість знань, вмінь та таланту людини у зростанні обсягів виробництва, якості товарів, обсягів продажу. Ксенофонт наголошував, що якість виробництва продукції залежить від вмінь, здібностей та кваліфікації ремісника.

Інші науковці досліджували чи дійсно здійснені витрати на навчання персоналу є капіталовкладенням, яке забезпечить у майбутньому зростання доходу за рахунок додаткових вмінь персоналу (зростання обсягів діяльності, результативності праці, вміння працівників виконувати нові нестандартні завдання, використовувати креативне мислення).

### **Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

У наукових колах України дослідженням даного питання займалися В. М. Геєць, Ю. Л. Борко, Ф. І. Хміль, А. В. Мерзляк тощо. Проте питання розвитку теорій та концепцій управління інтелектуальним капіталом підприємства залишаються поза межами їх досліджень, тому ми вважаємо за необхідне проведення розгляду питань, які стосуються теоретичних аспектів розвитку теорій та концепцій управління інтелектуальним капіталом підприємства.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Незважаючи на наявність багатьох досліджень, присвячених управлінню інтелектуальним капіталом підприємства, більшість науковців не враховують вплив розвитку концепцій та теорій управління персоналом на ефективність управління людськими ресурсами, як основного джерела формування конкурентних переваг підприємства.

**Мета статті** полягає у дослідженні впливу розвитку концепцій та теорій управління персоналом на формування інтелектуального капіталу підприємства.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** «Інтелект походить від лат. (intellectus – розум) – розум, здатність мислити, сукупність розумових функцій, які здатні перетворювати сприйняття у знання та дають змогу їх використовувати й обробляти» [1].

В. Хадсон зазначає, що : «інтелектуальний капітал – це компетентність людини, яку формують психофізіологічні можливості особистості, здобуті знання і поведінка, сформована в процесі навчання, виховання та практичної діяльності, набуті вміння і здібності, визначні здібності (таланти)» [2].

В. Геєць стверджує, що: «інтелектуальний капітал – це, насамперед, люди та знання,

якими вони володіють, а також їх навички і все те, що допомагає ефективно їх використовувати; збірне поняття для визначення нематеріальних цінностей, що об'єктивно підвищують ринкову вартість компанії» [3].

Колектив авторів вважає, що «інтелектуальний капітал – це вартість нагромадженого запасу інтелекту (творчості) та його продуктів (власних або придбаних), які можуть бути використані та / або використовуються в процесі виробництва (матеріальному та / або нематеріальному) з метою отримання додаткових економічних вигод та / або задоволення потреб організації» [4].

Поняття «інтелектуального капіталу» було згадано у статті «Потужність інтелекту – як інтелектуальний капітал стає найціннішим активом Америки» Т. Стюарт в журналі Fortune, наголошує, що сума всіх знань якими володіє людина дає ряд ключових переваг на конкурентному ринку підприємству.

Інтелектуальний капітал підприємства – знання, вміння та навички персоналу, які можна оцінити, вони проносять додатко-

вий дохід у вигляді чистого прибутку підприємства.

Концепції управління інтелектуальним капіталом підприємства пройшли певні етапи розвитку, їх можна поділити на такі основні групи (табл. 1):

- перша група – концепція застосування людського чинника у виробництві;
- друга група – теорія людських ресурсів;
- третя група – теорія людського капіталу.

Американські інженери у процесі управління персоналом використовували досить прагматичну ціль – скільки людина за певний період часу може виробити певного продукту, якість даного товару та витрати на оплату праці працівника. Основна мета їх досліджень полягала у тому, як підвищити продуктивність праці одного працівника та колективу у цілому.

У своїх дослідженнях Ф.-В. Тейлор наголошував, що робота людини зводиться до виконання низки простих операцій, які легко можна вивчити та виконувати. Його погляди відповідали потребам соціально-трудо-

Таблиця 1

**Концепції та теорії управління персоналом  
в контексті трудових відносин на підприємстві [1–6]**

| №  | Група концепцій та теорій управління персоналом на підприємстві  | Основоположники розвитку концепцій та теорій управління персоналом  | Сутність та характеристика концепцій та теорій управління персоналом   |
|----|--|---|--|
| 1. | <u>Перша група</u><br>«Школа наукового пізнання»<br>Концепція застосування людського чинника у виробництві | Американські інженери Фредрік-Вінслоу Тейлор (1856–1915), Анрі Файоль (1841–1925), Френк Гілберт (1868–1924)  | Ці вчені розглядали людину тільки з призми її праці, яку вимірювали витратами часу та заробітною платою. Основна мета їх досліджень полягала у тому, як підвищити продуктивність праці одного працівника та колективу у цілому |
| 2. | <u>Друга група</u><br>«Школи поведінкових наук»<br>Теорії людських ресурсів                                | Американські психологи на початку ХХ століття (1906–1947)<br>А. Маслоу, Мак-Клелланд, К. Альдерфер, дослідник Л. Портер, німецько-американський психолог К. Левін | Потреба людини у праці полягає не тільки у задоволення фізіологічних потреб, людині також потрібне соціальне спілкування, самореалізація та визнання   |
| 3. | <u>Третя група</u><br>Теорія людського капіталу  | Англійський економіст Вільям Петті (1623–1687), Адам Сміт (1723–1790), американський економіст Ірвінг Фішер (1867–1947)   | Послідовники даної теорії вважали, що професійні вміння та знання, виховання є найціннішим капіталом, який працівник переносить на виробничий процес. Ресурс даного капіталу з часом не зменшується, а зростає                 |

відносин XIX століття. Сполучені Штати Америки використовуючи методи Тейлора в управлінні персоналом, досягнули економічного лідерства за рахунок масового виробництва та зростання продуктивності праці. Методи управління персоналом Ф.-В. Тейлора відповідали потребам розвитку індустрії масового виробництва, початку 20 років XX століття.

«У 20 роки XX століття керівник великої французької вугільної компанії Анрі Файоль (1841–1925), британський консультант з питань управління Ліндалл Урвік (1891–1983), американський дослідник і практик менеджменту Гаррінгтон Емерсон (1853–1931), німецький соціолог та економіст Макс Вебер (1864–1920) запропонували концепцію управління персоналом – personnel management». Вони розглядали людину через призму посади, а стрижнем управління вважали адміністративний механізм – принципи, методи, функції, повноваження, відповідальність» [5].

Анрі Файоль стверджував, що: «адміністративне управління є важливим для нормальної діяльності організації слід чітко регламентувати міжособистісні й міжгрупові відносини і відносини між рівнями відповідальності. Основною функцією керівника є адміністративна, вміння керувати, передбачати, організовувати, розпоряджатися, координувати і контролювати» [5].

А. Файоль виділив основні принципи управління персоналом:

- 1) поділ праці;
- 2) повноваження та відповідальність;
- 3) дисципліна;
- 4) єдиноначальність;
- 5) єдність напрямку;
- 6) підпорядкованість особистих інтересів загальним;
- 7) винагорода персоналу;
- 8) централізація влади;
- 9) ступінчастий ланцюг розпоряджень;
- 10) порядок;
- 11) справедливість;
- 12) стабільність робочого місця;
- 13) ініціатива;
- 14) корпоративний дух.

Єдність поглядів школи наукового пізнання Тейлора та Файоля ґрунтувалася на тому, що: більшість людей не подобається працювати, працюють вони для задоволення своїх фізіологічних та соціальних потреб, невелика кількість працівників бажають виконувати відповідальну роботу, задоволення потреб та бажань працівників впливають на економічні результати підприємства (див. рис. 1).

Основоположники теорії людських ресурсів наполягали на тому, що крім основних фізіологічних потреб людини, кожна людина має потребу соціального спілкування, самореалізації, визнання та самоствердження. Досягнення стратегічних цілей діяльності не можливе без задоволення потреб та бажань працівників, оскільки люди є основним джерелом зростання та розвитку підприємства.

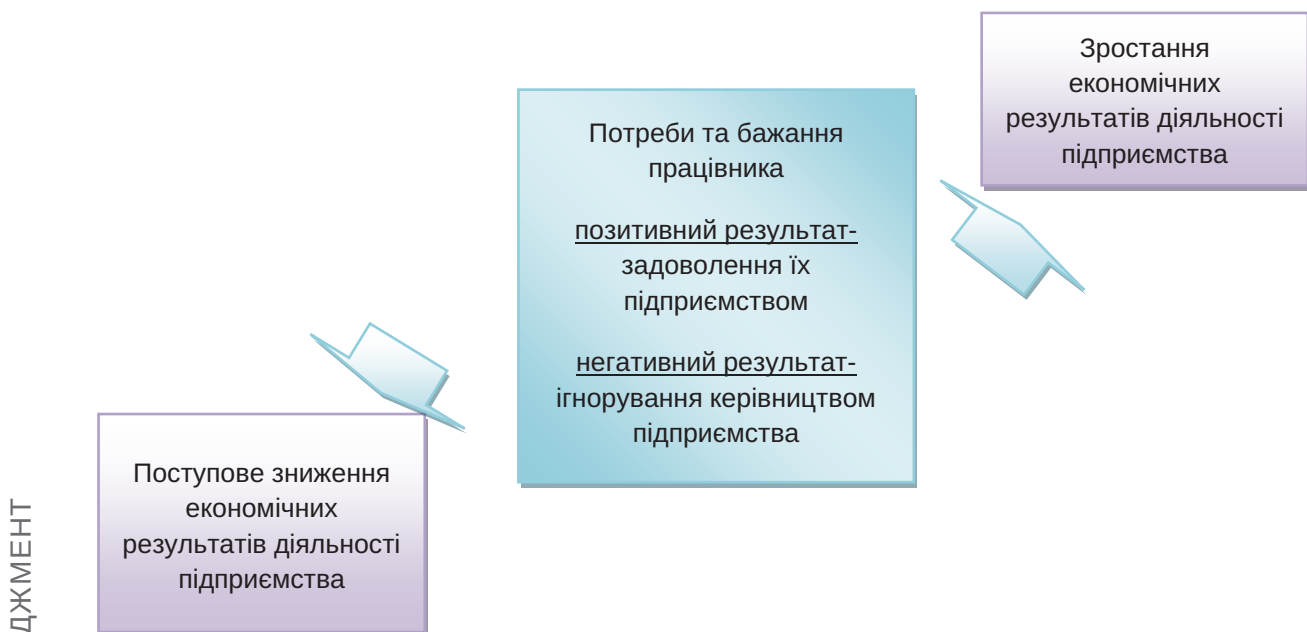


Рис. 1. Розвиток концепцій та теорій школи наукового пізнання у XX столітті

Джерело: розроблено авторами

Концептуальні засади теорії психологічного мотивування, яку обґрунтував А. Маслоу базуються на тому, що людина потребує реалізації потреб які поділяються на категорії, періодичність та ступінь їх важливості:

- фізіологічні потреби;
- потреби у безпеці;
- соціальні потреби;
- потреби у повазі;
- потреби у самореалізації.

А. Маслоу наголошує, що: «мотив до підвищення продуктивності власної праці виникає у людини у момент переходу від потреб нижчого рівня (після задоволення їх) до потреб наступного рівня» [5].

Модифікацію «теорії психологічного мотивування» А. Маслоу здійснив К. Альдерферт, який запропонував свою теорію «ЖВЗ», яка полягає у задоволенні трьох потреб людини (див. рис. 2):

I рівень – життєві потреби (фізіологічні, потреби у безпеці);

II рівень – потреби у відносинах з іншими;

III рівень – потреби зростання (потреба у самореалізації, визнанні, повазі).

«Людині властиві потреби у владі, досягненнях і в причетності. Потреба у владі проявляється як бажання впливати на інших людей, вона не обов'язково є свідченням кар'єристських прагнень індивіда. Найчастіше виникає у людини, яка бере на себе ініціативу із забезпечення членів колективу

засобами і способами досягнення спільних цілей» [6].

Початок 50 років ХХ століття науковці «школи поведінкових наук», а саме Д. Мак-Грегор поділили працівників на дві категорії. Перша категорія – це люди, які не бажають працювати, праця для них щось огидне. Саме тому, їх потрібно постійно контролювати, направляти, вимагати результат. Друга категорія працівників – це працівники для яких праця є задоволенням, у них виникає ініціатива, бажання, мотивація до праці. Таких працівників не потрібно контролювати, оскільки вони отримують задоволення від роботи, вони дисципліновані, виконавчі, володіють прагненнями до самореалізації.

Розвиток теорій школи поведінкових наук зазначають, що мотивування полягає у тому, що певні дії гарантують певний результат. Зробивши певні зусилля людина досягає бажаного (очікуваного) результату (винагороди), відчуття справедливості за прикладені зусилля та працю (рис. 3).

Теорія людського капіталу вивчали, досліджували та удосконалювали такі відомі вчені економісти, як Вільям Петті, Адам Сміт, Ірвінг Фішер. Послідовники даної теорії вважали, що професійні вміння та знання, виховання є найціннішим капіталом, який працівник переносить на виробничий процес. Ресурс даного капіталу з часом не зменшується, а зростає.



Рис. 2. Теорія ЖВЗ (ERG) К. Альдерферта [5; 6]

«Людина виступає найважливішим ресурсом виробництва. На відміну від інших ресурсів, вартість яких повністю або частково використовується у процесі виробництва, вартість людського ресурсу не зменшується, а навіть зростає внаслідок підвищення освітнього рівня, кваліфікації, набуття практичного досвіду працівниками. Суть даної теорії полягає у наданні допомоги працівникам в усвідомленні власних можливостей і налагодженні міжособистісних відносин» [5].

Отже, досліджуючи еволюцію концепцій та теорій управління персоналом, ми спостерігаємо як розвивалась цінність праці, знань та вмінь людини для задоволення економічного ефекту підприємства. Теорія людського капіталу визначила новий напрям розвитку управлінської думки – про цінність знань людини як основного чинника довгострокового капіталовкладення з найбільшим економічним ефектом. Людина – особливий ресурс, який постійно розвивається та повинен бути оцінений як справжній нематеріальний актив. Знання працівників є двигуном розвитку та основним елементом інтелектуального капіталу підприємства, тільки інте-



Рис. 3. Розвиток теорій школи поведінкових наук [5; 6]

лектуальний капітал при ефективному управлінні персоналом, може забезпечити ряд ключових переваг (конкурентоспроможність, кредитоспроможність, інвестиційну привабливість, фінансову стійкість, зростання ринкової вартості активів, створення системи антикризових заходів тощо) для підприємства у поточній та майбутній перспективі діяльності.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Борко Ю. Л. Фінансовий механізм управління інтелектуальною власністю : автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.08 / Донець.нац. ун-т. Донецьк, 2008. 20 с.
2. Hudson W. J. Intellectual Capital [Intellectual Capital]: how to build it enhance it use it Toronto : John Wiley&Sons Ins., 1993. 16 p.
3. Геєць В. М. Україна у вимірі економіки знань / за ред. акад. НАН України В.М. Геєць. Інститут економіки та прогнозування НАН України. Київ : «Основа», 2006. 458 с.
4. Хілуха О. А., Кузьмін О. Є., Ліпич Л. Г. Управління інтелектуальним капіталом машинобудівних підприємств: теоретичні та прикладні положення : монографія. Луцьк : Вежа-Друк, 2014. 200 с.
5. Хміль Ф. І. Управління персоналом : Підручник для студентів вищих навчальних закладів. Київ : Академвидав, 2006. 488 с.
6. Мерзляк А. В. та ін. Економіка праці та соціально-трудова відносини. Київ : Центр навчальної літератури, 2005. 240 с.

#### REFERENCES:

1. Borko Yu. L. (2008). Finansovyi mekhanizm upravlinnia intelektualnoiu vlasnistiu [Financial mechanism of intellectual property management]: avtoref. dys. kand. ekon. nauk. Donetsk [in Ukrainian]
2. Hudson W. J. (1993). Intellectual Capital: how to build it enhance it use it Toronto : John Wiley&Sons Ins.
3. Heiets V. M. (2006). Ukraina u vymiri ekonomiky znan [Ukraine in terms of the knowledge economy] / za red. akad. NAN Ukrainy V. M. Heiets. Instytut ekonomiky ta prohnozuvannia NAN Ukrainy. Kyiv: «Osnova», 458 p. [in Ukrainian].
4. Khilukha O. A., Kuzmin O. Ye., Lipych L. H. (2014). Upravlinnia intelektualnym kapitalom mashynobudivnykh pidpriemstv: teoretychni ta prykladni polozhennia [Management of intellectual capital of machine-building enterprises: theoretical and applied provisions]: monohrafiia. Lutsk : Vezha-Druk, 200 p. [in Ukrainian]
5. Khmil F. I. (2006). Upravlinnia personalom [HR]: Pidruchnyk dlia studentiv vyshchychkh navchalnykh zakladiv. Kyiv: Akademvydav, 488 p. [in Ukrainian]
6. Merzliak A. V. ta in. (2005). Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny [Labor economics and social and labor relations]. Kyiv: Tsentr navchalnoi literatury. [in Ukrainian]