

Ідентифікація людського капіталу в сфері інтелектуальної власності

Бутнік-Сіверський О.Б.

Науково-дослідний інститут інтелектуальної власності
Національної академії правових наук України,
завідувач економіко-правовим відділом,
доктор економічних наук, професор

Останні дослідження західних вчених, зазначає проф. Федулова Л.І., свідчать про суттєве зростання цінності інтелектуальних фондів компанії порівняно з її матеріальними ресурсами та фінансовим капіталом. Загалом їх співвідношення коливається між 5:1 і 6:1. Підраховано також, що долар, витрачений на дослідження та розробки, приносить у вісім разів більше прибутку, ніж долар вкладений у техніку [1].

Поняття «людський капітал», зазначає Суярова О.О., розрізняють за трьома рівнями [2]:

– **на особистісному рівні** людським капіталом називаються знання та навички, які людина здобула шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду (використовуючи при цьому свої природні здібності) і завдяки яким вона може брати участь у виробництві економічних благ і надавати цінні послуги іншим людям. На цьому рівні людський капітал можна порівняти з іншими видами особистої власності (майно, гроші, цінні папери), яка приносить доходи, і його називають особистим або індивідуальним людським капіталом;

– **на мікроекономічному рівні** людський капітал являє собою сукупну кваліфікацію та професійні здібності усіх працівників підприємства, а також здобутки підприємства у справі ефективної організації праці і розвитку персоналу. На цьому рівні людський капітал асоціюється з виробничим і комерційним капіталом підприємства, причому прибуток формується від ефективного використання усіх видів капіталу;

– **на макроекономічному рівні** людський капітал включає накопичені вкладення в такі галузі діяльності, як освіта, професійна підготовка і перепідготовка, служба профорієнтації та працевлаштування, оздоровлення тощо, і є істотною частиною національного багатства країни. Називають його національним людським капіталом. Цей рівень включає загальну суму людського капіталу усіх підприємств та усіх громадян держави (без повторного рахунку), оскільки і національне багатство включає багатство всіх фізичних і юридичних осіб.

З позиції автора, наведене поняття «людський капітал» засвідчує узагальнення найбільш поширеного розгляду цього поняття з позиції змішування понять «людських ресурсів» та «людський потенціал» на відміну від «людський капітал», як вартісну величину, яка відтворює вартість інтелектуальної сили або розмір людського капіталу. Тому виникає потреба в

дослідженні ідентифікації людського капіталу в сфері інтелектуальної власності.

В Україні відома концепція людського капіталу, запропонована американським економістом, викладачем Вашингтонського університету Дж. Кендрикком з його роботи «Сукупний капітал США і його формування» [3]. На думку Дж. Кендрика, капітал – це «здатність протягом певного періоду створювати певний продукт і дохід, включаючи неринкові форми доходу» [3, с.31]. Виходячи з такого визначення капіталу, науковець поділяє його на дві основні складові – речовий і не речовий капітал, а кожна з цих частин в свою чергу поділяється на капітал утілений і не втілений у людях. Людським капіталом у цій структурі буде втілений у людях речовий і не речовий капітал.

Речовий капітал, утілений в людях, – це капітал, одержаний завдяки внескам у формування та виховання людини. У традиційних поглядах на людський капітал такі вкладення розглядаються винятково як споживання, та їх не вважають інвестиціями. Не речовий капітал, утілений у людях, – це витрати на освіту та професійну підготовку людини, її здоров'я, а також на мобільність трудових ресурсів. Дж. Кендрик відносить до втіленого в людях не речового капіталу так звані загальноосвітні та практичні знання. Загальноосвітні знання, що є основною масою всіх наявних у природі знань, складаються із знань інтелектуальних і духовних. Різниця між ними в тому, що інтелектуальні – це знання про навколишній світ, людське суспільство і культуру, а духовні – це знання про місце і призначення людини у світі та її головні життєві цінності [3].

В реальному житті діє безліч різноманітних, нерідко випадкових факторів, від яких залежать доходи і добробут людини. Ця обставина вже вивчається економічною наукою. Наприклад, дослідженнями Фонду Карнегі та Технологічного інституту Карнегі ще в першій половині ХХ століття було встановлено, що фінансові успіхи спеціалістів, навіть у таких технічно складних галузях економіки, як машинобудування, приблизно лише на 15 % обумовлюються їхніми професійними знаннями і на 85 % – умінням спілкуватися з колегами, тобто особистими якостями та здатністю керувати людьми [4].

За своєю природою, зазначає Жук Ю. «людські ресурси» та «людський капітал» поняття не тотожні. Людські ресурси потенційно можуть стати капіталом у тому випадку, коли знання, уміння, навички спроможності втілені в людині, будуть приносити реальний дохід та створювати багатство [5].

Тут прослідковується позиція зазначених авторів щодо послідовності перетворення людських ресурсів у людський капітал за умови реалізації людського потенціалу, а далі стати капіталом. Більшість же поглядів вчених розглядають «людський капітал» як сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій та інших продуктивних якостей, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки

цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника. Трудовий капітал або людський капітал являє з себе реалізований на ринку праці трудовий потенціал, або частину людського капіталу, яка реалізується на ринку праці і приносить додаткову вартість. В умовах інформаційної революції, стверджують Амосова О. та Дегтяря А., уточнення концепції людського капіталу відбувається в напрямі розширення його сутності через інвестиції в людину, що включають витрати на освіту; підготовку та перепідготовку кадрів; науку (в тому числі на дослідження і розробки); здоров'я (витрати на охорону здоров'я, екологію, фізичну культуру) культуру тощо, а також за різними рівнями його прояву [6]. Величина вкладених інвестицій в людський капітал (здоров'я нації, освіта і культура), прямо впливає на зростання продуктивності праці і отримані доходи індивіда. Простежуючи взаємозв'язок даних категорій, підсумовує Бриль І.В., що інтелектуальний капітал підприємства (організації) включає людський, організаційний, структурний, інформаційний, ринковий, процесний і інноваційний, діловий капітали. Як елементи інтелектуального потенціалу регіонів розглядають людський потенціал, репутаційний, інноваційний і соціальний потенціали. Як елементи що характеризують країни (суспільства) розглядаються освітній і науковий потенціал, індекси глобальної конкурентоспроможності та інноваційного розвитку держави. В інтелектуальний потенціал країни і суспільства також включають освіту, охорону здоров'я, науку, культуру, демографію, рівень життя населення [7]. Таким чином, інтелектуальний потенціал підприємства – це здібності працівників та можливості їх застосування на користь підприємства.

В Інтелектуальній економіці, додержуючись сучасного політекономічного погляду, пов'язаного з класичною теорією К. Маркса, капітал та поширюючи це на його складову – інтелектуальний капітал, розглядається як авансована вартість, який в процесі свого руху приносить додаткову вартість, тобто це «самозростаюча» вартість, джерелом якої є використання та впровадження інтелектуального продукту. Важливою складовою в цьому процесі є перетворення інновацій, створених людськими ресурсами, в інтелектуальні ресурси, якими суб'єкт господарювання (підприємство, фірма, товариство, корпорація) може володіти. Виходячи з цього, інтелектуальний капітал як авансована вартість складається в господарському обігу з двох складових: людського капіталу та інтелектуальних активів (у складі нематеріальних активів), які мають різну методологію походження, взаємопов'язані та мають різний споживчий попит. Людський капітал з позиції можливості створення, накопичення та передачі знання розглядається як вартісна оцінка інтелектуальної сили, інтелектуальних зусиль одного чи сукупності висококваліфікованих працівників, які знаходяться в процесі розробки та впровадження інтелектуального продукту (продукції) з метою отримання доходу (прибутку) [8]. Людський капітал пов'язується з економічною теорією інвестиційними (капітальними) вкладеннями в людину, які настільки прибуткові, як і інвестиції в будь-який інший фактор виробництва. Такі вкладення

здійснюються в створення людського інтелектуального потенціалу та в подальшому в процесі виробництва, торгівлі та надання послуг трансформуються в вартість інтелектуальної сили, спрямованої на розробку інтелектуального активу. При цьому слід зазначити, що вартість інтелектуальної сили у виробництві є первісною вартістю, приріст якої пов'язано з використанням та впровадженням інтелектуальних активів при виробництві інноваційної продукції (у виробничій сфері) або інноваційного продукту (у науковій сфері діяльності).

Людський інтелектуальний потенціал підприємства чи установи (організації) являє собою накопичені персоналом знання, уміння та навички, що є результатом інвестицій у персонал, що в подальшому дозволяє при використанні інтелектуальної сили одного чи сукупності висококваліфікованих працівників, які знаходяться в процесі розробки та впровадження інтелектуального продукту (продукції), отримувати на ці інвестиції відповідний дохід (прибуток). Емпіричні дослідження показують, що між інвестиціями у людський капітал та доходами (прибутком) існує пряма позитивна залежність. Звідси випливає й завдання підприємства чи установи щодо людського капіталу: оптимізувати організацію та управління людським інтелектуальним потенціалом, підвищувати продуктивність творчої праці персоналу. Управління персоналом, а отже, й організація та продуктивність творчої праці – стратегічна функція менеджменту. Завданням ефективно діючої системи управління персоналом є забезпечення формування монолітного колективу професіоналів підприємства чи установи з високою продуктивністю творчої праці. В умовах жорсткої конкуренції усі зусилля менеджменту повинні бути спрямовані на досягнення єдиної мети – підвищення прибутковості підприємства чи установи та творчої продуктивності його працівників.

З правової позиції інтелектуальний капітал як авансована вартість в господарському обігу має відповідну особливість, що відрізняє його від людського капіталу. Економіко - правовий зміст сучасної теорії людського капіталу, з наших позицій, найбільше проявляється в Інтелектуальній економіці, яка наближає до розуміння практики використання людського капіталу.

Список використаних джерел

1. Федулова Л.І. Підходи до формування дієвої інноваційної стратегії України / Л.І. Федулова, І.А. Шовкун // Наука та інновації. - 2009. - Том 5. - № 3. - С. 5-15.
2. Суярова О.О. Систематизація сутності людського, інтелектуального та інноваційного капіталів / О.О. Суяров // Механізм регулювання економіки. – 2009. - № 4.- с. 233-241.
3. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование/ Дж. Кендрик - М., 1978.

4. Карнеги Д. Как завоевать друзей и оказывать влияние на людей / Д. Карнеги. - Самара, 1994.- С. 17-18.
5. Жук Ю. Людський капітал як фактор розвитку економіки України / Ю. Жук [Електронний ресурс].– Режим доступу: – http://library.udpu.org.ua/library_files/stud_konferenzia/2011_1/visnuk_18.pdf.
6. Амосов О. Формування людського капіталу в умовах інноваційної економіки: методологічний аспект / О. Амосов, А. Дегтяр // Публічне управління: теорія та практика. - 2011. - № 3(7). - С. 164-172.
7. Бриль І.В. [Економічна сутність взаємозв'язку інтелектуального капіталу та інтелектуального потенціалу підприємства.](#) [Електронний ресурс].– Режим доступу: – <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=73749>.
8. Бутнік-Сіверський О.Б. Людський капітал в інтелектуальній економіці (економіко-правовий погляд і закордонний досвід)/ О.Б. Бутнік-Сіверський , О.П. Орлюк // Теорія і практика інтелектуальної власності.- № 4 (72) 2014.- С.3-10; № 5 (73) 2014.- С.3-10.