



ECONOMICS AND ENTERPRISE MANAGEMENT

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

УДК 330.102

ІННОВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ТРАНСФОРМУВАННЯ ЗНАНЬ І КОМПЕТЕНЦІЙ У СИСТЕМУ СКЛАДОВИХ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ (НА ПРИКЛАДІ ВІТЧИЗНЯНИХ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ)

Галина Нагорняк; Ірина Нагорняк

*Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя,
Тернопіль, Україна*

Резюме. *Присвячено дослідженню інноваційного механізму трансформування знань і компетенцій у систему складових інтелектуального капіталу суб'єктів господарювання (на прикладі вітчизняних машинобудівних підприємств). Наведено визначення поняття «інтелектуальний капітал». Для формування повного уявлення про сутність, особливості інтелектуального капіталу та його значення в різних сферах діяльності суб'єктів господарювання розкрито основні складові досліджуваної категорії, які безпосередньо впливають на рівень їх конкурентоспроможності. У процесі дослідження уточнено функції кожного елемента інтелектуального капіталу. Визначено основні властивості інтелектуального капіталу. Розглянуто особливості трансформування знань і компетенцій у систему складових інтелектуального капіталу машинобудівних підприємств. Окреслено основні проблеми формування інтелектуального капіталу. Визначено сутність інтелектуальних напрацювань людини, а також окреслено інноваційний механізм трансформування знань і компетенцій у систему складових інтелектуального капіталу сучасних підприємств галузі машинобудування, основних аспектів взаємодії складових. Наведено характеристику інноваційної системи управління якістю інтелектуального капіталу машинобудівного підприємства. Розкрито якісні характеристики підприємства, яке самонавчається. Виділено п'ять ключових компетенцій (компонентів) для оцінювання реальної кваліфікації людських ресурсів інноваційного підприємства й управління ними. Визначено основні засади управління якістю інтелектуального капіталу підприємства. Основними напрямками подальших досліджень є уточнення основних засад використання інтелектуального капіталу вітчизняних підприємств машинобудування.*

Ключові слова: *знання, знання економика, знання суспільство, інтелектуальний капітал, інтелектуальні напрацювання, індивідуальний інтелект, людський капітал, соціальний капітал, інноваційна система, інформаційні технології, комунікативні технології, маркетингові технології, фактори конкурентоспроможності, оцінювання, фінансовий потенціал, інтелектуальний потенціал, інтелектуальні ресурси, підприємство, фінансові ресурси, прибуток.*

https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2019.04.040

Отримано 29.08.2019

Вступ. У сучасному суспільстві інформація та знання є найважливішим видом ресурсу. Від умінь людини працювати з інформацією, засвоювати нові знання різних видів залежить її життєва успішність й економічна ефективність організації, в якій вона

працює. Звідси впливає важливість інтелектуальної діяльності людини і, відповідно, значення її інтелекту. З економічної точки зору сам інтелект людини та продукти його інтелектуальної діяльності розглядаються як особливий вид капіталу – інтелектуальний капітал, оскільки саме він приносить людині економічне благо. Таким чином, інтелектуальний капітал – це вид капіталу, що містить інтелект соціального суб'єкта (людини, групи людей, організації, товариства) та продукти його діяльності – інформація та знання, володіння новизною – мають соціально-економічну цінність і забезпечують йому дохід (благо) та конкурентні переваги. При цьому під інтелектом слід розуміти сукупність пізнавальних і творчих здібностей соціального суб'єкта. Виходячи з вищевикладеного, інтелектуальний капітал людини (інакше кажучи, індивідуальний інтелектуальний капітал або інтелектуальний капітал особистості) складається з двох основних частин: індивідуальний інтелект людини, невіддільний від свого носія, що характеризується визначеними властивостями, рівнем розвитку і є основою капіталу; інтелектуальні напрацювання людини, що знаходять практичне застосування і мають певну цінність як для неї самої, так і для інших соціальних суб'єктів.

Сучасна світова економіка характеризується переходом від індустріальної стадії, що панувала майже два століття, до постіндустріальної, що зумовлено становленням нового технологічного способу виробництва, подальшим поглибленням суспільного поділу праці та інтернаціоналізацією господарського життя і, як наслідок, якісно новим рівнем продуктивних сил. Вирішальну роль на постіндустріальній стадії відводиться інформації, знанням, творчій інтелектуальній праці, з якими пов'язують ефективне використання та подальший розвиток інтелектуального капіталу.

Однією з найскладніших проблем ринкової трансформації економіки України, яка здійснюється під впливом глобалізації економіки світу, інтелектуалізації праці, дематеріалізації виробництва та перетворення людського капіталу на домінуючу економічного розвитку, є формування механізму управління інтелектуальним капіталом, розроблення якого вимагає нових концептуальних рішень. Тут визначальну роль відводять не тільки техніко-технологічному оновленню та модернізації виробництва на інноваційній основі, а й соціальному спрямуванню, новій організаційній структурі, сучасному інформаційному забезпеченню функціонування, новим ринкам збуту інноваційної продукції за рахунок активного залучення та використання інтелектуального потенціалу нації. Ця здатність постає одним із ключових елементів механізму управління інтелектуальним капіталом на етапі становлення економіки знань.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання інтелектуального капіталу підприємств останнім часом привертає дедалі більше уваги вчених-економістів. Загальнометодологічні аспекти формування постіндустріального суспільства під впливом інформаційної економіки знайшли відображення в працях таких відомих зарубіжних науковців, як Д. Белл, Г. Беккер, Е. Брукінг, П. Бурд'ю, А. Гапоненко, Дж. Гелбрейт, В. Гойло, П. Друкер, Л. Едвінссон, В. Іноземцев, М. Кастельс, Р. Кроуфорд, Ж.-Ж. Ламбен, Б. Леонт'єв, Л. Лукічова, Й. Масуда, Й. Малхотра, М. Портер, Т. Сакайя, А. Стрикленд, Т. Стюарт, Х. Такеучи, О. Тоффлер, А. Томпсон, Л. Туроу, Ф. Уотлер Р. Флорида, Ф. Фукуяма, Дж. Ходжсон, К. Циренова, Т. Шульц та ін.

Не залишає поза увагою зазначену проблематику і вітчизняна наука. Цілісному дослідженню проблем інтелектуального капіталу, обґрунтуванню інтелектуально-інноваційних моделей розвитку, науковому вивченню специфіки постіндустріальних змін та інтеграції в глобалізаційну інформаційну еру присвячені широко відомі праці таких науковців, як Г. Андрощук, Ю. Бажал, В. Базилевич, О. Беляєв, О. Бутнік-Сіверський, А. Гальчинський, В. Геєць, О. Головінов, А. Гриценко, А. Гречан, М. Єрмошенко, Ю. Зайцев, В. Кущерець, В. Лагутін, С. Мочерний, Б. Панасюк,

Є. Панченко, Ю. Пахомов, О. Сунцова, С. Цьохла, А. Чухно, О. Чубукова, О. Шевчук та ін.

Попри значний обсяг проведених наукових досліджень, в спеціальній економічній літературі не існує єдиної думки щодо сутності, внутрішньої структури інтелектуального капіталу, спостерігається застосування різних підходів до класифікації чинників (умов) його формування, розвитку, збереження, використання. Основоположниками теорії інтелектуального капіталу є Т. Шульц, Г. Беккер і Я. Менцер. Подальший розвиток дана теорія отримала у концепціях аналізу інтелектуальних ресурсів (Е. Флемхольц), управління інтелектуальними ресурсами (Ф. Герцберг, Д. Мак-Грегор, К. Легг, К. Хендрі, Е. Петтігрю, Д. Перселл, К. Сіссон, Д. Сторі) і управління людиною (У. Оучи, Х. Йосихара, К. Мацусіта).

Серед українських й іноземних учених немає консенсусного розуміння щодо визначення соціально-економічної сутності та взаємозв'язку економічних категорій і понять, що становлять методологічний інструментарій аналізування процесу формування, відтворення та механізму управління інтелектуальним капіталом в умовах структурно-інноваційних перетворень та визначення його ролі. Це й загострює потребу у поглибленні теоретико-методологічної бази досліджень у даній сфері.

Метою дослідження є визначення інноваційного механізму трансформування знань і компетенцій у систему складових інтелектуального капіталу суб'єктів господарювання (на прикладі вітчизняних машинобудівних підприємств). Необхідно проаналізувати особливості інституційної бази формування, розвитку, відтворення та інформаційного забезпечення механізму управління інтелектуальним капіталом. Потребують опрацювання методологічні, методичні та організаційні питання формування нових стандартів якості інтелектуальної праці відповідно до умов економіки знань, розвитку конкурентних переваг та підвищення конкурентоспроможності інтелектуального капіталу. Впровадження на машинобудівних підприємствах цілеспрямованого управління та формування інтелектуального капіталу – складний процес. Отже, метою статті виступають систематизація принципів визначення основних складових інтелектуального капіталу, розроблення пропозицій щодо подальшого розвитку інструментарію його використання.

Постановка завдання. Досягнення поставленої мети вимагало вирішення комплексу завдань теоретико-методологічного, методичного та прикладного характеру: розкрити поняття інтелектуального капіталу як економічної категорії, виявити його структурно-змістовні особливості на індивідуальному та мікрорівні; сформулювати концептуальні положення методології комплексного оцінювання інтелектуального капіталу і дати їй змістовну характеристику; розширити уявлення про інтелектуальний потенціал працівника, розкривши зміст значущих для інноватики компонентів інтелекту й описавши їх взаємодію у процесі інноваційної діяльності.

Для вирішення поставлених завдань було використано такі методи: аналізування, синтез, узагальнення, індукція, аналогія, моделювання, системний підхід.

Виклад основного матеріалу. Сучасне світове співтовариство переходить від п'ятого технологічного укладу, заснованого на досягненнях інформатики, обчислювальної техніки, радіоелектроніки, засобів зв'язку, космонавтики, атомної енергетики, до шостого технологічного укладу, основою якого є три основні напрями: технічний – робототехніка, нанотехнології, глобальні інформаційні мережі, високошвидкісні транспортні системи, альтернативні джерела енергії, системи штучного інтелекту; біолого-медичний – молекулярна біологія, гена інженерія, мікрохірургія, біотехнологія; соціально-психологічний – глобальні креативні соціальні мережі та продуктивні творчі малі групи, методики глибокого психологічного проникнення та впливу на особистість, концепція й методологія формування та розвитку

інтелектуального капіталу особистості, групи, суспільства, кінцевою метою якої є людина нового типу – «людина знання» і суспільство, яке ґрунтується на знаннях. При такому соціально-психологічному напрямку, пов'язаному з формуванням людини як високоінтелектуальної особистості, здатної до безперервного удосконалення, засвоєння надто складних видів діяльності, докорінне перетворення світу на основі його постійних досліджень і самопізнання є найбільш вагомими. Можна з абсолютною впевненістю стверджувати, що технократичний шлях розвитку суспільства не просто вичерпав себе, а є небезпечним, оскільки несе ризики знищення світової цивілізації.

Отже, індивідуальний інтелект людини можна також назвати його природним інтелектуальним капіталом, величина та соціально-економічний потенціал якого багато в чому будуть визначатися генетично зумовленими властивостями інтелекту, отриманими від народження задатками та розвиненими у процесі стартового (дошкільного і шкільного) розвитку здібностями.

Інтелектуальні напрацювання людини (інакше кажучи – результати його інтелектуальної діяльності) слід віднести до штучного інтелектуального капіталу, що являють економічну цінність і володіють абсолютною новизною, інформацією та знаннями, які віднесені до інтелектуальної діяльності як предмет, засоби та результат праці. Як предмет праці вони є основою інтелектуальної діяльності людини; як засоби праці – є частиною технології інтелектуальної діяльності; як продукт праці – результатом інтелектуальної діяльності та використовуються або самою людиною, або юридично відчужуються від неї та передаються за винагороду іншому власникові. У зв'язку з цим виникає проблема відчуження результатів інтелектуальної діяльності людини (властивих для неї нової інформації та знань) від неї самої, яка носить технічний, соціально-психологічний, економічний і юридичний характер.

В інтелектуальних напрацюваннях людини виділяють:

- формалізовані (зовнішні) інформацію та знання, які зафіксовані у певній формі з використанням визначеної мови на певному матеріальному носії з можливістю відділення їх від людини;
- неформалізовані (внутрішні) інформацію та знання, які неможливо зафіксувати у будь-якому формалізованому вигляді через ряд причин: їх неусвідомленість самою людиною – «я не розумію, як це у мене виходить, як мені це вдається»; труднощі формалізованого опису – «важко уявити, як можна представити ці знання, щоб було зрозуміло усім»; небажання людини передати власні особистісні знання іншим – «ці знання потрібні мені самій», «винагорода не відповідає цінності моїх знань»; неможливості їх передавання, оскільки вони складають напрацьований інструментарій її інтелектуальної діяльності й матеріально є частиною нейронних зв'язків мозкових структур.

Поняття «людського інтелектуального капіталу» ідентифікує певну частину інтелектуального капіталу, яка відноситься безпосередньо до людини – її інтелектуального потенціалу та результатів інноваційної діяльності, під якою у широкому розумінні йдеться про сукупність дій учасників не лише інноваційного процесу, але й будь-якого процесу в інтересах розвитку соціально-економічної системи. При такому підході доцільно вести мову про інтелектуально-інноваційну діяльність працівників. Концепція впливає з того, що домінуючими потребами працівника в інноваційній економіці є нематеріальні потреби в реалізації власного інтелектуального потенціалу і, відповідно, працівник є активним учасником оцінювальних процедур, зацікавлений в активному використанні їх результатів для самопізнання та подальшого самоудосконалення.

Людський інтелектуальний потенціал підприємства трактується у ширшому розумінні, ніж з позицій загальноприйнятої структури інтелектуального капіталу. Він

містить у собі не лише інтелект, набуте знання, вміння, навички працівників (невідчужуваний капітал), але й продукти його інтелектуально-інноваційної діяльності, а також продуктивні відносини, які формують сприятливе соціальне середовище підприємства, його субкультуру та імідж (відчужуваний капітал). У зв'язку з цим поряд з традиційним підходом, який відносить отримання результатів інноваційної діяльності до структурного інтелектуального капіталу, запропоновано використовувати новий підхід, який характеризує належність цих результатів працівникові (групі) та їх внесення до складу людського інтелектуального капіталу підприємства. Це дозволить визначити внесок працівника у сукупний інтелектуальний капітал підприємства, здійснити вартісне оцінювання людського інтелектуального капіталу, забезпечивши ефективніше стимулювання інноваційної діяльності.

У сучасній практиці дослідницької діяльності загалом формується новий ціннісно-значеннєвий орієнтир і нова методологічна парадигма, яка дозволяє врахувати весь «набір» економічних, неекономічних, матеріальних і нематеріальних факторів відтворення інновацій. По-друге, у практичній діяльності сучасних освітніх організацій і виробничих корпорацій важливо здійснити пошук форм і способів інтеграції науково-освітніх і творчо-продуктових зв'язків. По-третє, повинні бути суттєво впорядкованими існуючі погляди на ієрархію інтелектуальних форм, що дозволить забезпечити інвестиційну синергію у вирішенні завдань інтелектуалізації соціально-економічного середовища. Особлива практична значущість розроблених методологічних інновацій полягає у формуванні нового бачення суб'єктно-об'єктної структури управління якістю інтелектуального капіталу сучасного підприємства, де такий капітал з'являється як сполучна ланка інтелектуального потенціалу й екзогенної інтелектуальної діяльності.

Вважаємо, що основою підвищення якості вітчизняного машинобудівного підприємства є підвищення якості управління інтелектуальним капіталом підприємства, що методологічно ґрунтується на загальній теорії та практиці управління. Аналізування існуючих дослідницьких і науково-практичних парадигм у даній галузі пізнання та діяльності дозволив виявити інноваційні аспекти, пов'язані з удосконалюванням вихідних, базових установок і концепцій.

Перша концепція безпосередньо пов'язана з розширювальним трактуванням інтересів споживача як найважливішого загального критерію й, отже, підстави формування системи управління якістю. У цьому випадку дослідження зовнішніх, «чисто» ринкових й інших екзогенних споживчих переваг суттєво доповнюється виявленням когнітивних й інтелектуальних ендогенних переваг працівників даного підприємства у вирішенні завдань власної самореалізації.

Друга концепція характеризує якісні властивості суб'єкта управління як організатора функціонування системи управління якістю. Конкретизація цих властивостей означає, що даний суб'єкт повинен мати набір релевантних компетенцій: демонструвати здібності у галузі підвищення рівня власного творчо-трудоного потенціалу; мати компетенцію швидкого виявлення мінливих когнітивних переваг працівників і створення персональних умов для їхнього професійного розвитку; мати здатність до «неформальної стандартизації» відповідних форм і методів діяльності у системі кращих практик, а також творчо-трудоного процесів і результатів.

Третя концепція у системі нових аспектів управління якістю в сучасній економіці знань полягає в об'єктивній необхідності підприємства та здійсненні «наскрізного» й «відтворювального» підходу до такого управління. Розглядаючи сучасну економіку як тривірневу економіку знань (економіка неявного знання; економіка формалізованого знання; економіка продуктового знання), управління якістю самонавчання працівників як способу розвитку їх інтелектуального капіталу повинно здійснюватися на кожному рівні з «однаковою» ефективністю.

Четверта концепція чітко фіксує певний набір базових і ключових компетенцій суб'єкта управління якістю підприємства таким чином, що перелік цих компетенцій містить: здатність формувати корпоративні «команди якості», які володіють дослідницькими навичками, а також формами та методами самонавчання; здатність здійснювати повний інноваційний цикл створення продукту з необхідним методичним супроводом – від дослідницького задуму до кінцевої продуктової інновації; здатність здійснювати прискорене поширення нових знань, а також швидка їхня конвертація у дохідні корисні ефекти – як ринкові, так і неринкові; здатність до проведення та застосування нових стандартів якості когнітивної продукції.

На підставі запропонованих концепцій можна охарактеризувати **інноваційну систему управління якістю інтелектуального капіталу машинобудівного підприємства**, яка являє собою органічну єдність якісних властивостей відповідних елементів внутрішнього та зовнішнього середовищ, необхідних умов і факторів, свідома та ціннісно-орієнтована взаємодія яких дозволяє самостійно та безперервно здійснювати розширене відтворення нових знань і компетенцій, що забезпечать дане підприємство високим ступенем економічної стійкості.

Також варто виділи наступні взаємозалежні елементи інноваційної системи управління якістю інтелектуального капіталу підприємства, що по-перше, – це якість «системи середовища», що містить набір суперечливих зовнішніх і внутрішніх, формальних і неформальних інститутів. Найважливіші властивості якості «системи середовища» саме з інституціональної точки зору укладаються в цілеспрямованому відтворенні правових формальних і неформальних, зовнішніх і внутрішніх інститутів, які забезпечують необхідний розподіл потоків інтелектуальної ренти на користь відповідних власників.

По-друге, – це якість «системи проекту», представлена певним переліком ключових компетенцій, якими повинен у майбутньому володіти працівник як індивідуального, так і корпоративного інтелектуального капіталу. Насамперед, такий капітал повинен бути поділений на відповідні рівні: ендогенний, покликаний відтворювати компетенції про те, як створювати нові знання та компетенції; екзогенний, покликаний відтворювати компетенції про те, як створювати затребувані інтелектуальні продукти як джерело доданої вартості. Крім того, цей капітал повинен мати інноваційний соціально-економічний генотип, що являє собою систему творчих ментальних і ціннісно-знансєвих елементів, які забезпечують безумовний пріоритет і «культ» самоосвіти.

По-третє, – це якість «системи об'єкта», що впливає з певного набору реально існуючих властивостей і характеристик, які вимагають постійного управлінського впливу з метою трансформації даної системи об'єкта в очікувану систему проекту. Отже, мова йде про своєрідну перехідну систему об'єкта, що включає ряд найважливіших формальних і реально діючих властивостей. Насамперед, слід виділи дві ключові форми інтелектуального капіталу підприємства машинобудівної галузі: інтелектуальний капітал власне когнітивного сектора корпоративної економіки, у межах якої відтворюються компетенції виробництва нових ідей і знань; інтелектуальний капітал «продуктового» сектора корпоративної економіки, де створюється кінцевий продукт з ринковим потенціалом доданої вартості. Крім того, до системи об'єкта слід віднести весь блок організаційних структур, різноманітних соціальних мереж, каналів зв'язку, влади й інформації, а також реально діючих творчо-трудова компетенцій інвестиційних потоків, що забезпечують рух когнітивних і, у межах усієї системи, організаційних взаємодій.

По-четверте, – це якість «системи процесу», покликана методично забезпечити процес самонавчання всього корпоративного підприємства. Основною ланкою системи

процесу є методичний інтелектуальний капітал, що являє собою потік цінностей-інструментів, використання яких забезпечує швидке та високоефективне формування й розвиток нових ключових компетенцій у менеджерів та інших працівників підприємства. Декомпозиція цих методів містить: методи відтворення нових ідей і знань; методи навчання працівників і формування необхідного набору компетенцій; методи поширення та використання знань і компетенцій у вирішенні практичних (продуктових) завдань; методи моніторингу, ринкового тестування руху продуктових інновацій.

По-п'яте, – це якість «системи продукту», що впливає з релевантного набору новітніх знань і компетенцій усіх працівників підприємства. Ключовими характеристиками компетенцій, як специфічних корпоративних науково-освітніх продуктів, є: адекватність творчим й інноваційним ціннісно-значеннєвим конструкціям і ментальним моделям; релевантність вимогам ринку, що визначає наявність і відтворення потенціалу створення доданої вартості за допомогою використання даних компетенцій; висока швидкість відновлення існуючих компетенцій при одночасній методичній можливості їх поширення.

По-шосте, – це якість «системи суб'єкта», що характеризує, з одного боку, певний набір властивостей особистості лідера, покликаною високоефективно «впоратися» з вирішенням завдань підвищення якості інтелектуального капіталу підприємства. З іншого боку, мова йде про систему суб'єкта, який характеризується різними творчими групами, робочими командами, практичними співтовариствами, «лідерськими мережами», креативними мережевими структурами, покликаними поєднувати конкретні організаційні елементи цілісного інтелектуального капіталу, наприклад, корпорації. При цьому, саме система суб'єкта, об'єктивуючи у собі соціально-економічний генотип корпоративного співтовариства, є ключовим синергетичним аттрактором й, одночасно, мультиплікатором зростання якості управління інтелектуальним капіталом підприємства.

Оцінювання кваліфікації людських ресурсів доцільно проводити із застосуванням методів компетентнісного підходу до управління людським капіталом. Для цього повинна бути максимально точно описана структура оцінюваних характеристик, оскільки мова йде про якісні показники. Тому, згідно з технологією впровадження компетентнісного підходу до управління людським капіталом, основним завданням даного дослідження є розроблення концептуального положення управління компетенціями, на підставі чого надалі можна розробляти моделі компетенцій з урахуванням індивідуальних особливостей кожного інноваційного підприємства. Необхідність структуризації концептуального положення й описування її компонентів припускає розроблення відповідної їй матриці компетенцій.

При виборі компетенцій (компонентів) КС, що визначає набір ключових характеристик людських ресурсів, урахувалися особливості цих підприємств, що визначають їхні ключові компетенції. Застосування методу логічних міркувань від загального до частки дозволило конвертувати виділений набір характеристик підприємства в набір характеристик людських ресурсів, формованих у концептуальному положенні.

Аналіз наведених джерел дозволив досить точно визначити ключові компетенції співробітників інноваційного підприємства. Автори у своїх дослідженнях оперують характеристиками, що визначають галузь і загальний напрямок інноваційної діяльності, які й визначили вибір компетенцій. Серед тих, що найбільше часто згадуються компетенцій можна відзначити наступні компетенції: спеціальні технічні знання й навички, інноваційність, прагнення до розвитку, інноваційна активність, відповідальність, прагнення до результату, гнучкість у поведінці. Тому в розробленні концептуального положення та визначенні її компонентів були враховані як пропонувані в джерелах компетенції, так і загальні особливості інноваційного підприємства, сформованих у першому розділі.

Представлене у даному дослідженні концептуальне положення містить у собі п'ять ключових компетенцій (компонентів) для оцінювання реальної кваліфікації людських ресурсів інноваційного підприємства й управління ними:

- технічні знання. Оскільки знання виступають головним елементом існування й розвитку інноваційного підприємства, то цілком закономірно виділити їх в якості першого компонента концептуального положення. При цьому важливо враховувати, що в знаннях прийнято розділяти їхню теоретичну й практичну сторони;

- технічні навички. Не зважаючи на їхній очевидний взаємозв'язок, здатність «знати» відділена в концептуальному положенні від здатності «уміти» в окремий компонент. Обидві ці компоненти є професійними компетенціями концептуального положення;

- креативність. Поняття «креативність» у наукових джерелах використовується для описування характеристик інтелектуальної праці, у тому числі в технічній сфері. Під креативністю розуміють уміння придумати або вдосконалити продукт, технологію або послугу. Деякі автори пишуть про необхідність розвитку «креативного класу» для інноваційної економіки й підготовки «креативних» керівників;

- інноваційна активність. Безумовно, ключовою якістю інноваційної діяльності потрібно вважати новизну. Нові вироби можуть з'явитися тільки внаслідок цілеспрямованих зусиль з їхнього розроблення й наявності здібностей розроблювачів до професійної творчості. Крім того, здатність діяти в умовах нестабільності, невизначеності й швидкого старіння знань, уміти шукати нестандартні розв'язки стає необхідною компетенцією будь-якого підприємства, а для інноваційного підприємства визначає основу їх виживання. Необхідно відзначити прямий взаємозв'язок компонента інноваційної активності у розроблювальному положенні із застосуванням у науковій літературі поняттям інноваційної активності підприємства. Інноваційна активність підприємства – це характеристика, що показує зв'язок між планованим утриманням інноваційної діяльності, її реальними результатами, що й відображає специфічну поведінку підприємств при реалізації намічених дій;

- результативність. Використовується у багатьох компетентнісних моделях, оскільки вона є основою ефективної праці як фізичної, так і інтелектуальної, у тому числі управлінської. Необхідність включення як компонента концептуального положення характеристики «результативність» зумовлена також тим, що інтелектуальну працю важко контролювати, оцінити й, відповідно, управляти нею. Тому основою високої кваліфікації буде вважатися, крім іншого, й високий ступінь відповідальності за результат.

При розробленні концептуального положення були дотримані умови, рекомендовані при застосуванні компетентнісного підходу:

- наявність взаємозв'язку компетенцій;
- універсальність обраних компетенцій для підприємств галузі;
- можливість оцінювання компетенцій існуючими методами оцінювання;
- обмеження за кількістю компонентів (не більше 6 компетенцій);
- доцільність застосування обраних компетенцій до основної чисельної частки людських ресурсів підприємства.

Застосування математико-статистичних методів в аналізі компетенцій зумовлене побудовою бально-рейтингових шкал і присвоєнням балів за кожним рівнем компонентів КС. Метод рейтингових оцінювань заснований на формалізації отриманих оцінок і, стосовно до оцінювання людських ресурсів, ставиться до різновиду методу експертних оцінювань. Як і у випадках з оцінюванням компетенцій, цей метод часто відносять до напівформалізованих процедур, більшою мірою залежним від професіоналізму експертів. Корисність застосування рейтингових таблиць зростає в міру нагромадження

даних, що визначає можливості проведення глибшого аналізу. Також для наочного виставлення результатів оцінювання застосовують лінійні графіки.

На практиці найчастіше застосовують бальні шкали від 1 до 10. При цьому рекомендується використовувати в оцінюванні шкалу, розміром не менш 4-х балів, але не більше 10-ти балів. Відмова від застосування п'ятибальної шкали зумовлений необхідністю адаптації методики оцінювання під вітчизняну практику й догляду від аналогії із системою оцінок в освітній сфері. Необхідно також пам'ятати, що шкала понад 10 балів автоматично збільшує час на оцінювання, ускладнює її процедуру й, відповідно, вартість. Тому застосування таких шкал доцільне тільки у випадку, якщо існує реальна можливість чіткого визначення безлічі рівнів.

Названий «рухливий проект» розглянутого інтелектуального капіталу повинен включати наступні властивості, оформлені в стандарти якості. По-перше, – це самопоновлюваний дослідницький інтелектуальний капітал, здатний до ендогенного відтворення «знань про створення знань». Стандартами якості тут покликані бути такі показники: набір і формулювання необхідних дослідницьких компетенцій суб'єкта (наприклад: «корпоративний дослідник», «працівник нового знання» тощо); параметри й показники методичної майстерності в галузі пізнавальної діяльності; показники у сфері дослідницьких обмінних взаємодій; показники, що характеризують рівень дослідницької кваліфікації співробітників; стандарти необхідної якості ментальних і ціннісно-значеннєвих моделей поведінки співробітників, що інтегрально характеризують рівень і якість соціально-економічного генотипу даної організації.

По-друге, – це самопоновлюваний освітній – освітньо-утворювальний – науково-освітній інтелектуальний капітал, здатний самостійно здійснювати поширення й обмін отриманими новими знаннями й компетенціями. Тут ключовими компетенціями є різні форми й способи освітньої діяльності в галузі «знань про поширення знань». Стандартами якості тут покликані стати наступні вимоги та моделі: перелік вимог і характеристик певних освітніх компетенцій (наприклад: «майстер-наставник», «викладач-методист» тощо); стандарти розвиваючого обміну-спілкування, де ставляться вимоги до підприємства, тимчасових нормативів, складу учасників і очікуваних результатів (наприклад: правила підприємства та проведення "мозкових штурмів", навчально-тренувальних занять, учбово-виробничих консультацій тощо); стандарти якості у сфері інтенсивності та швидкості поширення нових знань і компетенцій, де ключову роль відіграють системи довіри та мережеві форми взаємодії працівників у процесі навчання та самоосвіти; стандарти якості, які характеризують необхідний рівень компетенцій працівників (сертифікати про підвищення кваліфікації, кількість участей в тематичних дискусіях, кількість учнів тощо).

По-третє, – це самопоновлюваний підприємницький інтелектуальний капітал, здатний до самостійного відтворення компетенцій у галузі створення та застосування «знань про кінцеві продукти». У цьому випадку йдеться про компетенції, пов'язані з традиційним циклом створення та реалізації інновацій: від генерації ідей до ринкової реалізації цінного блага та створення доданої вартості. Стандартами якості тут можуть бути такі показники та моделі: певний набір підприємницьких компетенцій працівників, а також вимог до корпоративних «центрів прибутку» з можливим переліком колективних – трудових – творчо-трудова компетенцій; показники, що характеризують швидкість поновлення підприємницьких компетенцій працівників при їхній релевантності вимогам конкурентного ринку; частка ринку й обсяги доданої вартості, що є функцією критично важливих, ключових знань і компетенцій працівників; кількість і рівень компетенцій представників «команд якості», а також кількісні показники їх трудової – творчо-трудова діяльності тощо.

По-четверте, – це самопоновлення управлінського інтелектуального капіталу

покликане й здатне безпосередньо до створення та розвитку якості корпоративного стандарту якості. У цьому випадку доцільними будуть такі вимоги, показники та моделі: моделі лідерського типу управління підприємством із чітким переліком вимог та властивостей власника лідерського капіталу; показники та норми, які характеризують самонавчаючу якість лідерського капіталу та його суб'єктну структуру; параметри та вимоги до лідерського стилю управління як специфічного джерела корпоративної доданої вартості; параметри та кількісні оцінювання лідерського бренду суб'єкта управління самонавчаючого підприємства.

Наступним етапом дослідження буде чітке окреслення інноваційного механізму управління якістю інтелектуального капіталу машинобудівного підприємства. Він являє собою взаємозалежну єдність нових релевантних вимог зовнішнього та внутрішнього конкурентних середовищ, метод, спосіб й інструмент відповідного лідерського управління інтелектуальним капіталом підприємства, що самонавчається, відтворення ключових компетенцій, які забезпечують суб'єкту господарювання високий ступінь соціально-економічної стабільності. Основний елемент інноваційного механізму управління якістю інтелектуального капіталу підприємства, що самонавчається, є такі логічно взаємопов'язані та взаємообумовлені ланки:

По-перше, – це лідерська якість «системи суб'єкта», представлена багаторівневим лідерським капіталом інтелектуальної якості. Лідерський капітал, як потік управлінських цінностей у формі «точкових» і критично значущих управлінських рішень, повинен характеризуватися цілком певним набором якісних властивостей: наявність компетенцій у галузі формування та розвитку корпоративного інтелектуального капіталу як специфічного об'єкта інтелектуальної власності; володіння повноцінним інноваційним (дивергентним, міждисциплінарним, пасіонарним) економічним мисленням; наявність компетенцій у галузі самонавчання та самоосвіти, а також володіння певним набором науково-педагогічних властивостей; володіння ментальною картою та ціннісним конструктором, які відображають критичне значення відтворення ключових компетенцій за рахунок інтелектуального капіталу самого підприємства; багатосуб'єктна якість лідерського капіталу у формі «лідерської павутини».

По-друге, – це фіксація «системи середовища», представленої «динамічною картою мінливих потреб» основних учасників творчо-трудова взаємодій. Управління якістю інтелектуального капіталу підприємства, яке самонавчається, означає, перш за все, розроблення управлінських рішень у сфері виявлення інтелектуальних потреб власників однойменних капіталів, а також корпорації як інтегрального власника єдиного інтелектуального середовища. Корпоративне самонавчання повинно вибудовуватися винятково у контексті задоволення реальних інтелектуальних потреб кількох рівнів: на рівні задоволення даних потреб безпосередньо корпоративних лідерів; на рівні потреб окремих креативних особистостей і відповідних креативних груп; на рівні задоволення інтелектуальних потреб корпоративного співтовариства; інтенції самонавчання повинні реалізовуватися з урахуванням інтелектуальних та інших потреб гіпотетичних зовнішніх споживачів кінцевих продуктів корпорації.

По-третє, – це виділення елементів «системи об'єкта» в межах корпоративного інтелектуального капіталу. Якість елементів системи об'єкта містить: якісні властивості та набір відповідних стандартів у сфері корпоративного інтелектуального науково-дослідницького капіталу; якість і стандартизацію у сфері дії інтелектуального освітньо-методичного капіталу підприємства; якість і стандарти у сфері корпоративного інтелектуального підприємницького капіталу, що забезпечує створення доданої вартості; кібернетична зміна якості та стандартів самого лідерського управлінського інтелектуального капіталу.

По-четверте, інструмент управлінського впливу на інтелектуальний капітал підприємства, яке самонавчається, має на меті формування його якості у взаємозв'язку спостережних, релевантних ментально-змістовних та інституційних елементів. За допомогою відповідних рішень необхідно формувати й розбудовувати корпоративний соціально-економічний генотип якості, що самонавчається, включаючи створення потрібних ментальних карт і моделей, а також цінностей. Інструментом розвитку інтенцій самонавчання є інноваційні форми організаційного капіталу, що передбачають культивування мережевих і віртуальних форм та способів розвиваючого обміну-спілкування. Система процесу найбільш цілісно поєднана в елементах корпоративного методичного капіталу, покликаною забезпечувати високу ефективність техніко-технологічних дослідницьких і науково-освітніх процесів. Управлінський механізм у галузі забезпечення самоосвіти й інтелектуального розвитку підприємства інтегрально вибудовується навколо інституційного підприємництва як ключової компетенції лідера й усієї лідерської мережі. Найважливіші інструменти й, одночасно, спосіб вирішення завдання формування та розвитку корпоративних «команд освітньої якості» покликані безпосередньо здійснювати діяльність з удосконалення якості інтелектуального капіталу. Також це є позиціонування у корпоративних представленнях якісних властивостей існуючих й очікуваних ключових компетенцій, що забезпечують підприємству економічне зростання й конкурентні переваги. Набір цих компетенцій може бути різним, але головне полягає у тому, що всі вони повинні бути результатом власних науково-освітніх рішень і дій. Інтегральним критерієм результативності інноваційного механізму управління якістю інтелектуального капіталу підприємства, що самонавчається, або показником «якісної кількості» є критичний об'єм доданої вартості, достатньої для розширеного виробництва корпорації в інноваційний механізм управління якістю підприємства, що самонавчається.

У практиці дослідницької діяльності формується новий ціннісно-значеннєвий ракурс і нова методологічна парадигма, що дозволяє врахувати весь «набір» економічних, неекономічних, речовинних і нематеріальних факторів відтворення інновацій; по-друге, у практичній діяльності сучасних освітніх організацій і виробничих корпорацій важливо здійснити пошук форм і способів інтеграції науково-освітніх і творчо-продуктових інтенцій; по-третє, повинні бути впорядковані існуючі поняття про ієрархію інтелектуальних форм, що дозволить забезпечити інвестиційну синергію у вирішенні завдань інтелектуалізації соціально-економічних процесів підприємства. Особливе значення таких інновацій полягає у формуванні нового бачення суб'єктно-об'єктної структури управління якістю інтелектуального капіталу сучасного машинобудівного підприємства, де даний капітал постає, як сполучна ланка інтелектуального потенціалу й екзогенної інтелектуальної діяльності.

Висновки. Соціально-економічні основи формування, розвитку та підвищення якості машинобудівного підприємства є творча форма соціально-економічного генотипу, в основі якого лежать інноваційний тип менталітету та система творчих здібностей. Загальною підставою мотивації до діяльності з підвищення ефективності та якості процесу корпоративного самонавчання є високорозвинена система інтелектуальної власності, насамперед, на систему новітніх корпоративних знань і компетенцій. Ініціатором і «диригентом» загального процесу самонавчання є лідер підприємства, а також мікросоціальні корпоративні складові. Неухильне й прискорене підвищення ролі та значення неекономічних факторів у розширеному відтворенні інновацій об'єктивно націлює на формуванні нових дослідницьких парадигм, покликаних забезпечити принципово новий аналітичний і логіко-гносеологічний ракурс виявлення сучасних форм, методів і способів когнітивної діяльності за допомогою всебічного використання інтелектуальних потенціалів суб'єктів господарювання.

Вся існуюча економічна дійсність являє собою різні форми економіки знань, водночас, стає сумнівною думка про те, що у сучасних умовах нібито «здійснюється перехід до економіки, заснованої на знаннях». Варто відзначити, що у сучасних умовах усе більш актуалізується економіка неявних знань при інвестиціях, що відносно скорочуються, в економіку продуктивних, або об'єктивованих знань, «лідерських мереж», які здійснюють інтеграцію знань і компетенцій усіх працівників у єдиний синергетичний потік творчо-трудова рішень і дій. Підвищення ефективності управлінської діяльності у сфері розвитку системи корпоративного самонавчання безпосередньо пов'язане з розвитком соціального капіталу підприємства, а також з умовами та факторами підвищення інтенсивності його функціонування. Крім того, найважливішим системним інструментом вирішення завдань самонавчання та корпоративного розвитку є різні форми підприємницької діяльності, серед яких ключову роль відіграє інтелектуальне когнітивне підприємництво, покликане забезпечити розширене відтворення ключових компетенцій, що забезпечують безперервність потоку та максимальні обсяги доданої вартості.

Якісна характеристика підприємства, яке самонавчається, є самонавчаюче підприємство (корпорація), що являє собою таке підприємство (корпорацію), яке володіє інтелектуальним капіталом, здатним до самостійного оновлення та розвитку власних базових і ключових творчо-трудова компетенцій, які забезпечують таке підприємство стратегічною економічною стійкістю та очікуваними темпами зростання. У цьому сенсі суб'єкт господарювання, що самонавчається, володітиме «набором» постійно відтворених інтенцій, спрямованих на безперервний пошук шляхів, форм, методів і способів розширеного відтворення «знань про знання». Очевидно, що ця вимога є адекватною методам управління та, відповідно, якості працівників підприємства. Трактують сутності такого суб'єкта господарювання є не що інше, як інноваційна «система проекту», якщо дослідження здійснюється в межах системної парадигми та методології поведінкової економіки.

Conclusions. The conducted research allows to make the following conclusions. The socio-economic foundations of forming, developing and improving the quality of a machine-building enterprise is a creative form of socio-economic genotype, which is based on an innovative type of mentality and system of creative abilities. A common motivation for improving the efficiency and quality of the corporate self-study process is a highly developed system of intellectual property, first and foremost, for a system of up-to-date corporate knowledge and competencies. The initiator and «conductor» of the general process of self-study is the leader of the enterprise, as well as microsocial corporate components. The steady and accelerated enhancement of the role and importance of non-economic factors in advanced reproduction of innovations objectively aims at the formation of new research paradigms designed to provide a fundamentally new analytical and logical-epistemological perspective on the discovery of modern forms, methods and methods of cognitive activity of cognitive activity management.

All existing economic reality is a different form of knowledge economy, and at the same time, it is doubtful that in today's context it is alleged that «the transition to a knowledge-based economy» is taking place. It is worth noting that in today's context, the economy of tacit knowledge with relatively shrinking investments in the economy of productive or objective knowledge, «leadership networks», which integrate the knowledge and competencies of all workers into a single synergistic flow of creative work, is becoming increasingly relevant. decisions and actions. Increasing the effectiveness of management activities in the field of development of corporate self-study system is directly related to the development of social capital of the enterprise, as well as to the conditions and factors for increasing the intensity of its functioning. In addition, the most important systematic tool for self-study and corporate development is the various forms of entrepreneurial activity, among which the key role is

played by intellectual cognitive entrepreneurship, designed to ensure the expanded reproduction of key competences that ensure continuity of flow and maximum added value.

A qualitative characteristic of a self-learning enterprise is a self-learning enterprise (corporation), which is such an enterprise (corporation) that possesses intellectual capital capable of independently updating and developing its own basic and key creative and labor competences, which provide such enterprise with strategic economic stability and the expected growth rate. In this sense, a self-directed economic entity will possess a «set» of constantly reproduced intentions aimed at the continuous search for ways, forms, methods and methods of expanded reproduction of «knowledge about knowledge». Obviously, this requirement is adequate to the methods of management and, accordingly, the quality of the employees of the enterprise. Interpreting the essence of such an entity is nothing but an innovative «project system» if the research is conducted within the systemic paradigm and methodology of behavioral economics.

Список використаної літератури

1. Беспалов П. В., Гапоненко А. Л., Корниенко В. И. и др. Интеллектуальный капитал – стратегический потенциал организации. М.: Социальные отношения, 2003.
2. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал. Ключ к успеху в новом тысячелетии. СПб: Питер, 2001.
3. Бутко М. П., Попело О. В. Интеллектуальный капітал як чинник модернізації регіонального економічного простору: монографія / за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. М. П. Бутка. Ніжин: Аспект-Поліграф, 2014. 372 с.
4. Гапоненко А. Л. Управление знаниями. М.: ИПК Госслужбы, 2001.
5. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. К: Знання, 2001. 254 с.
6. Гузенко Г. М. Людський потенціал: сутність та пріоритетні напрямки розвитку в Україні: збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Економіка. 2010. № 10. С. 30–41.
7. Замараєв А. В. Сутність поняття «людський потенціал» в контексті суспільного розвитку. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2015. № 9. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=895>
8. Глухова В. В., Коробко С. Б., Маринина Т. В. Экономика знаний. СПб.: Питер, 2003.
9. Ілляшенко С. М., Рот-Серов С. В. Знання як ключовий чинник формування постіндустріальної моделі розвитку суспільства. Основні принципи, напрями та завдання економічного розвитку країн: матеріали Міжн. наук.-практ. конф. (Дніпропетровськ, 6–7 березня 2015 р.). Дніпропетровськ: Перспектива, 2015. С. 29–31.
10. Ілляшенко С. М. Управління інноваційним розвитком: проблеми, концепції, методи: навч. посіб. Суми: Університетська книга, 2003. 278 с.
11. Стратегічні виклики XXI століття суспільству та економіці України: в 3 т. / за ред. акад. НАН України В. М. Гейця, акад. НАН України В. П. Семиноженка, чл.-кор. НАН України Б. Є. Кваснюка. К.: Фенікс, 2007. Т. 1. С. 194–209.
12. Чухно А. А., Леоненко П. М., Юхименко П. І. Інституціонально-інформаційна економіка: підручник / за ред. НАН України А. А. Чухна. К.: Знання, 2010. 687 с.
13. Климов С. М. Интеллектуальные ресурсы организаци. СПб.: ИВЭСЭП; Знание, 2000.
14. Лабоцкий В. В. Управление знаниями. М.: Современная школа, 2006.
15. Ленская С. А., Эскиндаров М. А., Мосин В. В. и др. Интеллектуальный капитал – фактор экономического развития современной России. М.: Высшая школа, 2002.
16. Лукичева Л. И., Егорычева Д. Н. Внутрифирменное управление интеллектуальными активами. М.: Омега-Л, 2004.
17. Марущак Н. П. Людський капітал як фактор розвитку економіки України. Вісник ЖДТУ. № 1 (47). Економічні науки. URL: http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14_maruschak%20n.p..doc.htm
18. Мельничук Д. П. Трудовий потенціал в системі оцінки людського капіталу України. Вісник ЖДТУ. Економічні науки. 2007. № 4 (42). С. 224–231.
19. Мильнер Б. З. Управление знаниями. Эволюция и революция в организации. М.: ИНФРА-М, 2003.
20. Мильнер Б. З., Румянцева З. П., Смирнова В. Г. и др. Управление знаниями в корпорациях. М.: Дело, 2006.

21. Михайлова Л. І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах: монограф. К.: Центр учбової літератури, 2008. 388 с.
22. Сахненко О. І. Методи оцінки людського капіталу. Економіка і суспільство. 2017. Вип. 10. С. 24–27.
23. Супрун В. А. Интеллектуальный капитал: главный фактор конкурентоспособности экономики в XXI веке. М.: ЛЕНАД, 2016. 200 с.
24. Устинова О. Е. Эволюция и предпосылки становления и развития интеллектуального капиталаповышающего конкурентоспособность хозяйствующих субъектов. Инновационное развитие экономики. 2017. № 2. С. 126–133.
25. Чорний Р. С. Людський капітал у системі соціально-економічних категорій. Створення інтелектуальної системи обліку для економіки України: матеріали Міжн. наук.-практ. конф. (м. Тернопіль, 21–22 листопада 2007 р.). Тернопіль: Економічна думка, 2007. 526 с. С. 424–427.

References

1. Bespalov P. V., Haponenko A. L., Korniyenko V. I. Intelektualnyy kapital – stratehichnyy potentsial orhanizatsiyi. Intellectual capital – the strategic potential of the organization. М.: Sotsialni vidnosyny, 2003. [In Russian].
2. Brukinh E. Intelektualnyy kapital. Klyuch do uspihу v novomu tysyacholitti. The key to success in the new millennium. SPb: Pyter, 2001. [In Russian].
3. Butko M. P., Popelo O. V. Intelektualnyy kapital yak Chynnyk modernizatsiyi rehionalnoho ekonomichnoho prostoru. Intellectual capital as a factor in the modernization of the regional economic space: monohrafiya. Nizhyn: Aspekt-Polihraf, 2014. [In Ukrainian].
4. Haponenko A. L. Upravlinnya znaniyami. Knowledge management. М.: IPK Derzhsluzhby, 2001. [In Russian].
5. Hrishnova O. A. Lyudskyy kapital: formyrovanye v systeme obrazovanyya y profesiynoyi pidhotovky. Human capital: formation in the education and training system. K: Znannya, 2001. [In Ukrainian].
6. Huzenko H. M. Lyudskyy Potentsial: sutnist ta prioritetni napryamky rozvytku v Ukrayini: zbirnyk naukovykh prats Kharkivskoho natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni H. S. Skovorody. Ekonomika. 2010. No. 10. P. 30–41.
7. Zamarayev A. V. Sutnist Ponyattya “lyudskyy Potentsial” v konteksti suspilnoho rozvytku. The essence of the concept of “human potential” in the context of social development. 2015. No. 9. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=895>.
8. Hlukhova V. V., Korobko S. B., Marynyna T. V. Ekonomika znan. Knowledge economy. SPb.: Pyter, 2003. [In Russian].
9. Ilyashenko S. M., Rot-Syerov YE. V. Znannya yak klyuchovyy chynnyk formyrovanye postindustrialnoyi modeli rozvytku suspilstva. Knowledge as a key factor in the formation of a post-industrial model of social development. Dnipropetrovsk: Perspektyva, 2015. P. 29–31.
10. Ilyashenko S. M. Upravlinnya innovatsiyim rozvytku: problemy, kontseptsiyi, metody: navch. Posib. Management of innovative development: problems, concepts, methods. VTD “Universytet-ska knyha”, 2003. [In Ukrainian].
11. Stratehichni Vyklyky XXI stolittya suspilstvu ta ekonomitsi Ukrayiny. Strategic challenges of the 21st century to the society and economy of Ukraine. K.: Feniks, 2007. [In Ukrainian].
12. Chukhno A. A., Leonenko P. M., Yukhymenko P. I. Institutsionalno-informatsiyna ekonomika: pidruchnyk. Institutional Information Economics. K.: Znannya, 2010. [In Ukrainian].
13. Klimov S. M. Intelektualni resursy orhanizatsi. Intellectual resources of the organization. SPb.: IVESEP; Znannya, 2000. [In Russian].
14. Labotskiy V. V. Upravlinnya znannyamy. Knowledge management. М.: Suchasna shkola, 2006. [In Russian].
15. Lenska S. A., Eskindarov M. A., Mosin V. V. Intelektualnyy kapital – faktor ekonomichnoho rozvytku suchasnoyi Rosiy. Intellectual capital is a factor in the economic development of modern Russia. М.: Vyscha shkola, 2002. [In Russian].
16. Lukycheva L. I., Yehorychyeva D. N. Vnutryfyrmennoe upravlinnya intelektualnymy aktyvamy. Intrafirm management of intellectual assets. М.: Omeha-L, 2004. [In Russian].
17. Marushchak N. P. Lyudskyy kapital yak faktor rozvytku ekonomiky Ukrayiny. Human capital as a factor of economic development of Ukraine. URL http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14_maruschak%20n.p.doc.htm.
18. Melnychuk D. P. Trudovyy Potentsial v systeme otsinky lyudskoho Kapitalu Ukrayiny. Labor potential in the human capital assessment system of Ukraine. Visnyk ZHDTU. Ekonomichni nauky. No. 4 (42). 2007. P. 224–231.

19. Milner B. Z. Upravlinnya znannyamy. Evolyutsiya i revolyutsiya v orhanizatsiyi. Knowledge management. Organization evolution and revolution. M.: YNFRA-M, 2003. [In Russian].
20. Milner B. Z., Rumyantseva Z. P., Smyrnova V. H. Upravlinnya znannyamy v korporatsiyakh. Corporate Knowledge Management. M.: Sprava, 2006. [In Russian].
21. Mykhaylova L. I. Lyudskyy kapital: formyrovanye ta rozvytok v Silskyykh rehionakh. Human capital: formation and development in rural areas. K.: Tsentр uchbovoyi literatury, 2008. [In Ukrainian].
22. Sakhnenko O. I. Metody otsinky lyudskoho Kapitalu. Methods of human capital assessment. Ekonomika i suspilstvo. 2017. Vol. 10. P. 24–27.
23. Suprun V. A. Intelektualnyy kapital: holovnyy faktor konkurentospromozhnosti ekonomiky v XXI stolitti. Intellectual capital: the main factor in the competitiveness of the economy in the XXI century. M.: LENAD, 2016. [In Russian].
24. Ustynova O. YE. Evolyutsiya i peredumovy stanovlennya i rozvytku intelektual'noho kapitalapovyshayushcheho konkurentospromozhnist hospodaryuyuchykh sub'yektiv. Evolution and prerequisites for the formation and development of intellectual capital enhancing the competitiveness of business entities. Innovatsiynyy rozvytok ekonomiky. 2017. No. 2. P. 126–133.
25. Chorny R. S. Lyudskyy kapital u systeme sotsialno-ekonomichnykh katehoriy. Human capital in the system of socio-economic categories. Stvorennya intelektual'noyi systemy obliku dlya ekonomiky Ukrainy: Materialy mizhnarodnoyi naukovopraktichnoyi konferentsyy “Stvorennya intelektual'noyi systemy obliku dlya ekonomiky Ukrainy”, 21–22 Lystopada 2007 r. P. 424–427.

UDC 330.102

INNOVATIVE TRANSFORMATION MECHANISM KNOWLEDGE AND COMPETENCES IN THE SYSTEM OF COMPONENTS OF INTELLECTUAL CAPITAL OF BUSINESS ENTITIES (ON THE EXAMPLE OF DOMESTIC MACHINE-BUILDING ENTERPRISES)

Halyna Nahorniak; Iryna Nahorniak

Ternopil Ivan Puluj National Technical University, Ternopil, Ukraine

Summary. *The article is devoted to the research of innovative mechanism of transformation of knowledge and competences into the system of components of intellectual capital of economic entities (on the example of domestic machine-building enterprises). The definition of «intellectual capital» is given. To form a complete understanding of the essence, features of intellectual capital and its importance in various spheres of activity of economic entities, the main components of the studied category are revealed, which directly affect the level of their competitiveness. In the process of research, the functions of each element of intellectual capital are specified. The main properties of intellectual capital are determined. The article deals with peculiarities of transformation of knowledge and competences into the system of intellectual capital components of machine-building enterprises. The main problems of formation of intellectual capital are outlined. The essence of human intellectual experience is determined, as well as the innovative mechanism of transformation of knowledge and competences into the system of components of intellectual capital of modern enterprises of the field of mechanical engineering, the main aspects of the interaction of components. The characteristic of innovative system of quality management of intellectual capital of machine-building enterprise is presented. The qualitative characteristics of the self-study enterprise are revealed. Five key competencies (components) have been identified to evaluate and manage the real skills of the innovative enterprise's human resources. The basic principles of quality management of the intellectual capital of the enterprise are defined. The main areas of further research are to clarify the basic principles of the use of intellectual capital of domestic engineering enterprises.*

Key words: *knowledge, knowledge economy, knowledge society, intellectual capital, intellectual development, individual intelligence, human capital, social capital, innovation system, information technologies, communication technologies, marketing technologies, factors of competitiveness, valuation, financial potential, intellectual potential, financial resources, profit.*

https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2019.04.040

Received 09.08.2019