

Алла В. Череп¹, Олександр Г. Череп², Данило З. Будько³

ОСВІТНІЙ ЧИННИК РОЗВИТКУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Ця стаття присвячена дослідженню освітніх чинників як індикатора розвитку інтелектуального капіталу підприємств. Починаючи з аналізу сучасних економічних та технологічних тенденцій, стаття визначає, яку роль освіти стає все більш стратегічною для сталого розвитку бізнесу у глобальному середовищі. Особлива увага приділяється вивченню взаємодії між підприємствами та закладами вищої освіти, розкриваючи важливі аспекти, які впливають на формування інтелектуального капіталу. Проведено аналіз негативних тенденцій та проблеми в системі освіти, визначено їх вплив на інтелектуальний капітал підприємств. Висвітлено важливі виклики, такі як нестабільність освітніх програм, відсутність ефективної взаємодії та стратегічного співробітництва. На основі цього аналізу, визначено інноваційні стратегії та практики, які можуть покращити використання освітнього потенціалу для стимулювання інтелектуального розвитку підприємств. Зазначено перспективні рішення цих проблем для забезпечення максимального використання інтелектуального капіталу підприємств.

Ключові слова: інтелектуальний капітал, людський капітал, структурний капітал, освітній процес, інтелектуальна власність.

Рис. 3. Табл. 1. Літ. 12

DOI: 10.32752/1993-6788-2023-1-267-100-106

Alla V. Cherep, Oleksandr H. Cherep, Danylo Z. Budko

EDUCATIONAL FACTOR IN THE DEVELOPMENT OF INTELLECTUAL CAPITAL OF ENTERPRISE

This article is devoted to the study of educational factors as an indicator of the development of intellectual capital of enterprises. Starting with the analysis of current economic and technological trends, the article identifies the role of education that is becoming more and more strategic for sustainable business development in the global environment. Particular attention is paid to the study of the interaction between enterprises and higher education institutions, revealing important aspects that affect the formation of intellectual capital. Conducted analysis of negative trends and problems in the education system, their impact on the intellectual capital of enterprises is determined. Important challenges, such as the instability of educational programs, the lack of effective interaction and strategic cooperation, are highlighted. On the basis of this analysis, innovative strategies and practices that can improve the use of educational potential to stimulate the intellectual development of enterprises have been identified. Promising solutions to these problems to ensure the maximum use of intellectual capital of enterprises are indicated.

Keywords: intellectual capital, human capital, structural capital, educational process, intellectual property.

Peer-reviewed, approved and placed: 16.09.2023.

Постановка проблеми. Проблема, яка стоїть перед підприємствами полягає в необхідності ретельного розгляду та аналізу освітніх чинників, які впливають на розвиток їх інтелектуального капіталу. За останні десятиліття глобальна економіка та технологічні трансформації роблять освіту ключовим

¹ Zaporizhzhia National University. Ukraine.

² Zaporizhzhia National University. Ukraine.

³ Zaporizhzhia National University. Ukraine.

елементом стійкого розвитку бізнесу. Однак нестабільність у сфері освіти, недостатня взаємодія між підприємствами та навчальними закладами, а також невизначеність ефективних стратегій використання освітнього потенціалу залишаються серйозними викликами для підприємств у формуванні та управлінні інтелектуальним капіталом.

У цьому контексті стаття ставить перед собою завдання визначити, як саме освітні чинники можуть бути оптимально впроваджені та використані для забезпечення сталого розвитку інтелектуального капіталу підприємств. Недоліки у системі освіти, відсутність ефективних моделей співпраці між бізнесом та навчальними закладами, а також відсутність чітких методів оцінки впливу освіти на підприємливість та інноваційність підприємств – це лише деякі проблеми, які необхідно ретельно розглянути та вирішити для досягнення максимального потенціалу інтелектуального капіталу на рівні підприємства.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання управління інтелектуальним капіталом представлені в наукових працях вітчизняних та зарубіжних фахівців, зокрема: Бойчук Т. В. [1], Бондаренко О. Г. [2], Гайдаєнко В. М. [3], Злочевська В. С. [4], Петрук Н. В. [5], Хомич О. М. [6], Джеймс Чен [7], Томас Брок [7].

Ці праці дозволяють визначити ключові тенденції та перспективи в галузі взаємодії між освітнім середовищем і бізнесом. Останні дослідження відзначають зростання інтересу до вивчення впливу освіти на формування та оптимізацію інтелектуального капіталу підприємств.

Джеймс Чен та Томас Брок у своїй праці «Intellectual capital: definition, types, measurement, importance» зазначають, що існує багато способів вимірювання інтелектуального капіталу, але в галузі не існує єдиного стандарту, який передбачає взаємозв'язок між інтелектуальним капіталом підприємств та методами впливу освітніх послуг на розвиток інтелектуальної власності підприємств. Тож, тема наукового дослідження є актуальною та своєчасною.

Мета дослідження полягає в ретельному дослідженні та аналізі впливу освітніх чинників на розвиток інтелектуального капіталу підприємств. Стаття має на меті визначити, як освітні програми, підготовка персоналу та активна взаємодія із закладами вищої освіти можуть сприяти ефективному формуванню інтелектуального капіталу в організації. Аналізуючи роль освіти у розвитку інтелектуального капіталу, стаття ставить за мету визначити стратегії та практичні підходи, які підприємства можуть впроваджувати для максимізації вигоди від свого інтелектуального потенціалу через систематичну освітню діяльність.

Об'єктом дослідження статті є процеси взаємодії між освітніми чинниками та розвитком інтелектуального капіталу на рівні підприємства. Дослідження спрямоване на вивчення впливу освітніх процесів, програм та стратегій на формування та оптимізацію інтелектуального потенціалу організації. Об'єкт дослідження також включає в себе різноманітні аспекти навчання та розвитку персоналу, взаємодію із закладами вищої освіти, а також вплив освітніх стратегій на інноваційність та конкурентоспроможність підприємства.

Основні результати дослідження. Інтелектуальний капітал охоплює знання, досвід, навички, технології та інші нематеріальні активи, які призводять до створення цінності для підприємства. Це включає в себе інтелектуальні ресурси, які не можна легко виміряти, але вони визначають конкурентоспроможність і здатність підприємства до інновацій та адаптації. Важливо зазначити, що інтелектуальний капітал залежить від ефективного залучення людського капіталу. Він являє собою сукупність навичок, знань, досвіду та індивідуальних властивостей працівників підприємства. Цей аспект інтелектуального капіталу визначається людським потенціалом, який може бути використаний для досягнення стратегічних цілей. Задля успішного побудови роботи підприємства необхідним є структурний капітал, який охоплює організаційну інфраструктуру, системи управління та внутрішні процеси підприємства. Це можуть бути бази даних, програми, процедури та інші організаційні ресурси, які забезпечують ефективне функціонування. Зазначимо, що відносинний капітал визначає якісні зв'язки, мережі та взаємодії внутрішні та зовнішні, які створюють цінність для підприємства. Це може включати партнерства, клієнтські відносини, репутацію та інші форми соціального капіталу.

Розглянемо вплив освіти на формування та розвиток інтелектуального капіталу шляхом статистичного аналізу виокремленого періоду (2021-2023) та зробимо аналіз тенденцій розвитку.

Загальний обсяг робочої сили складає 17,321.6 тис. осіб (табл. 1) і дані розподілені за такими рівнями освіти: повна вища – 5 668,6 тис. осіб, базова вища – 354,4 тис. осіб, неповна вища – 3 432,2 тис. осіб, професійно-технічна – 4,615,0 тис. осіб, повна загальна середня – 2 917,9 тис. осіб, та базова початкова загальна або не мають освіти – 331,5 тис. осіб).

Таблиця 1. Робоча сила у віці 15-70 років, тис. осіб. [8]

Робоча сила у віці 15-70 років, тис. осіб						
Усього	За рівнем освіти					
	Повна вища	Базова вища	Неповна вища	Професійно-технічна	Повна загальна середня	Базова початкова загально середня, або не мають освіти
17 321,6	5 668,6	354,4	3 432,2	4 615,0	2 917,9	331,5

Дані табл. 1 показують, що 35,6 % працівників у віці 15- 70 років мають повну вищу освіту і 19,81 % прагнуть її отримати, що є свідченням того, що для роботодавців має велике значення рівень освіти оскільки саме наявність такої впливає на рівень продуктивності та якість праці.

Підприємства використовують різноманітні форми навчання, при цьому більшість роботодавців здійснює навчання працівників за допомогою двох або більше форм. Згідно з результатами опитування, у 2022 році найбільш поширеною формою підготовки працівників стало "Підтвердження повної або часткової професійної кваліфікації осіб у кваліфікаційних центрах", якою скористалося 40% підприємств. Також, майже третина роботодавців

проводить обов'язкове навчання для нових працівників (32%), а 24% зазначили, що у них існують постійні внутрішньокорпоративні тренінгові програми (рис. 1).

Важливо відзначити, що для навчання свого персоналу підприємства частіше обирають співпрацю із закладами вищої освіти, ніж із закладами професійно-технічної освіти.



Рис. 1. Основні форми навчання працівників, що використовувались у 2022 р., % [8]

Наприклад, 24% підприємств використовують співпрацю із закладами вищої освіти, тоді як тільки 13% співпрацюють із закладами професійно-технічної освіти. При цьому 13% підприємств розповіли, що забезпечують підготовку у власних навчальних центрах. Ще однією популярною формою навчання є короткотермінові профільні тренінги від зовнішніх провайдерів, якими скористалося орієнтовно 22% підприємств.

1. Партнерства з навчальними закладами: співпраця із закладами професійно-технічної освіти для обміну знаннями та дослідженнями та виокремлено основні причини відсутності співпраці із закладами освіти.

Оцінки наявності взаємодії між підприємствами та закладами професійно-технічної освіти свідчать, що більшість підприємств не взаємодіє із цими навчальними установами. Співпрацю із такими закладами освіти, в основному, виявляють великі та середні підприємства у секторах з великою часткою робітничих професій. Загалом така ситуація визначається традиційним підходом.

За дослідженнями [9-12] відзначається, що протягом останніх років спостерігається тенденція до покращення цієї ситуації та розширення кола підприємств, які співпрацюють із закладами професійно-технічної освіти. Згідно з опитуванням, 37% підприємств повідомили про наявність співпраці із такими навчальними закладами. Частка взаємодіючих підприємств із закладами освіти складає великі та середні підприємства в розмірах 44% та 35% відповідно (рис. 2).

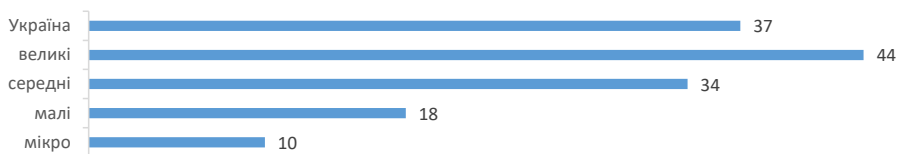


Рис. 2. Наявність співпраці із закладами професійно-технічної освіти за розміром підприємств, % [9-12]

Найвищі відсотки підприємств, які взаємодіють із навчальними закладами, спостерігаються у галузях сільського господарства, добувної та переробної промисловості, енергетики та готельно-ресторанного бізнесу. У цих секторах від 45% до 53% підприємств повідомляють про наявність співпраці.

Однією з найпоширеніших форм співпраці підприємств із навчальними закладами є організація виробничої практики, що вказали 62% взаємодіючих підприємств. Значна частка компаній (39%) також зазначила, що співпрацює в напрямі підвищення кваліфікації працівників (рис. 3).



Рис. 3. Основні форми співпраці із закладами професійно-технічної освіти, %

Слід відзначити розповсюдження участі роботодавців у дуальній освіті. Згідно з набутими результатами, у такому форматі співпраці беруть участь 10% роботодавців, що вважається позитивним тенденцією. Також варто відзначити зростання участі роботодавців у інших формах взаємодії, таких як розробка освітніх і професійних стандартів та участь у роботі наглядових рад закладів освіти.

Висновки. Інтелектуальний капітал, виступаючи ключовою основою для розвитку підприємств, викликає необхідність ефективної співпраці із закладами вищої освіти (ЗВО).

По-перше, така взаємодія дозволяє підприємствам отримати доступ до передових наукових досліджень та інноваційних ідей, що сприяє їхній конкурентоспроможності на ринку.

Другий аспект полягає у формуванні та розвитку інтелектуального капіталу через активну участь підприємств у програмах співпраці з ЗВО. Взаємне обмін знаннями і ресурсами дозволяє підприємствам ефективно використовувати інтелектуальний потенціал, створюючи тим самим умови для сталого розвитку.

Третій аспект стосується забезпечення постійного розвитку персоналу через навчальні програми та спільні проекти із ЗВО. Це допомагає підприємствам утримувати високий рівень компетентності свого персоналу та впроваджувати новітні технології та методи роботи.

Четвертий аспект полягає в активному залученні студентів та викладачів ЗВО до практичних завдань та досліджень, що вирішують актуальні проблеми підприємств. Це сприяє взаємному обміну досвідом та знаннями, а також сприяє вирішенню реальних завдань бізнесу.

Та на кінець, співпраця між підприємствами та ЗВО щодо інтелектуального капіталу не лише сприяє розвитку окремих підприємств, але і вносить суттєвий вклад у загальний інноваційний прогрес та сталий розвиток економіки. Така взаємодія є важливим стратегічним елементом для підтримання конкурентоспроможності підприємств та підготовки кваліфікованих кадрів для майбутнього.

1. Бойчук, Т. В. (2016). Розвиток інтелектуального капіталу в сучасних умовах. Організація інноваційної діяльності в Україні: Стратегії та механізми забезпечення, 57-64. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/84593692.pdf>

2. Бондаренко, О. Г. (2020). Формування інтелектуального капіталу підприємства: концептуальні аспекти. Економіка та держава, 8, 94-99. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/8_2020/14.pdf

3. Гайдаєнко, В. М. (2015). Оцінка інтелектуального капіталу підприємства. Наукові праці Південноукраїнського національного педагогічного університету ім. К. Д. Ушинського. Серія: Економічні науки, 7, 94-101. URL: https://journals.urau.ua/tpa_pstu/article/view/6248

4. Злочевська, В. С. (2018). Роль інтелектуального капіталу в забезпеченні економічної безпеки підприємств. Проблеми економіки, 2, 221-227. URL: https://www.problecon.com/export_pdf/problems-of-economy-2018-2_0-pages-221_227.pdf

5. Петрук, Н. В. (2015). Інтелектуальний капітал як основа розвитку вітчизняних промислових підприємств. Науковий вісник НЛТУ України, 25(5), 174-180. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/intelektualniy-kapital-yak-osnova-rozvitku-vitchiznyanih-promislovih-pidpriemstv/viewer>

6. Хомич, О. М. (2016). Інтелектуальний капітал як ключовий фактор конкурентоспроможності підприємства. Економіка. Фінанси. Управління. 10 (3), 59-66. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3288>

7. Джеймс Чен, Томас Брок (2021). Інтелектуальний капітал: визначення, види, вимірювання, значення. 16 лютого 2021 року. URL: https://www.investopedia.com/terms/i/intellectual_capital.asp 8. Державна служба статистики України (2022). Доповідь про соціально-економічне становище України за 2021 рік. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/07/zb_RS_2021.pdf (пункт 1.20).

9. Фонд Солідарності Україна (2023). Підтримка стійкості та зростання: Оцінка ринку праці в Україні. URL: https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf (с. 82), пп. 5.1-5.4.

10. Обстеження підприємств - 2022. URL: https://fru.ua/images/doc/2022/EU4Skills_Sectoral_survey.pdf

11. Дніпропетровська обласна служба зайнятості (2021). Ринок праці Дніпропетровської області 2021. URL: https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2022/09/final_dnipro_eu4skills.pdf

12. Волинський ресурсний центр. Управління ПТО на засадах доказової медицини. URL: https://vrc.rv.ua/case_study/vet-based-on-data/

1. Boychuk, T. V. (2016). Development of intellectual capital in modern conditions. Organization of Innovation Activity in Ukraine: Strategies and Mechanisms for Ensuring, 57-64. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/84593692.pdf>

2. Bondarenko, O. G. (2020). Formation of intellectual capital of enterprise: conceptual aspects. Economy and state, 8, 94-99. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/8_2020/14.pdf

3. Gaydayenko, V. M. (2015). Assessment of the intellectual capital of the enterprise. Scientific works of the South Ukrainian National Pedagogical University. K. D. Ushinsky. Series: Economic Sciences, 7, 94-101. URL: https://journals.urau.ua/tpa_pstu/article/view/6248

4. Zlochevska, V. S. (2018). The role of intellectual capital in ensuring the economic security of enterprises. Problems of Economy, 2, 221-227. URL: https://www.problecon.com/export_pdf/problems-of-economy-2018-2_0-pages-221_227.pdf

5. Petruk, N. V. (2015). Intellectual capital as a basis for the development of domestic industrial enterprises. Scientific bulletin of NLTU of Ukraine, 25(5), 174-180. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/intelektualniy-kapital-yak-osnova-rozvitku-vitchiznyanih-promislovih-pidpriemstv/viewer>

6. Khomych, O. M. (2016). Intellectual capital as a key factor of enterprise competitiveness. Economy. Finances. Management. 10 (3), 59-66. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3288>

7. James Chen, Thomas Brock (2021). Intellectual capital: definition, types, measurement, importance. February 16, 2021. URL: https://www.investopedia.com/terms/i/intellectual_capital.asp

8. State Statistics Service of Ukraine (2022). Report on the socio-economic situation of Ukraine for 2021. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/07/zb_RS_2021.pdf (пункт 1.20).

9. Solidarity Fund Ukraine (2023). Supporting Resilience and Growth: Ukraine Labor Market Assessment. URL: https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf (p. 82), item 5.1-5.4

10. Enterprise Survey – 2022. URL: https://fru.ua/images/doc/2022/EU4Skills_Sectoral_survey.pdf

11. Dnipropetrovsk Regional Employment Service (2021). Labor market of Dnipropetrovsk region 2021. URL: https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2022/09/final_dnipro_eu4skills.pdf

12. Volyn Resource Center. Evidence-based VET management. URL: https://vrc.rv.ua/case_study/vet-based-on-data/