

Собко О.М.,
к.е.н., доцент, докторант кафедри економіки
підприємств і корпорацій
Куц Л.Л.,
к.е.н., доцент кафедри економіки підприємств і корпорацій
Тернопільський національний економічний університет

КАПІТАЛ КОМПЕТЕНЦІЙ ЯК ФУНДАМЕНТАЛЬНИЙ ЧИННИК ЯКОСТІ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Sobko O.M.,
cand.sc.(econ), assoc. prof., doctoral candidate of
enterprise economy and corporations
Kuts L.L.,
cand.sc.(econ), assistant professor of
enterprise economy and corporations
Ternopil National Economic University

CAPITAL OF COMPETENCIES AS A FUNDAMENTAL QUALITY FACTOR OF INDIVIDUAL INTELLECTUAL CAPITAL OF THE ENTERPRISE

Постановка проблеми. Поступ сучасного суспільства характеризується черговою зміною співвідношення між чинниками впливу на темпи економічного зростання, які визначаються відкритістю економік, лібералізацією міжнародних економічних відносин та активізацією міграційних процесів, спричинених глобалізацією й інтеграцією, посиленням інтенсивності «руху» інформації, знань, капіталів, що вимагає розширення векторів соціально-економічної співпраці та постійного пошуку конструктивних рішень при реагуванні на зміни в нестабільному оточенні.

В умовах інноваційної економіки активізуються процеси формування нової парадигми підприємства, що ґрунтується на розробці доктрини інтелектуального капіталу, де ключову роль відіграють інтелект, знання, інформація, а ця тенденція все більше визначає рівень розвитку підприємства. Це підтверджують дані про ринкову капіталізацію фірм, які займають панівні позиції завдяки „інтелектуальним” активам. Ринкова вартість найбільших світових компаній значно перевищує їх балансову вартість („Apple”, „IBM”, „Intel”, „Coca-Cola”, „Microsoft”), інтелектуальний капітал все частіше визначає конкурентоспроможність кожного суб'єкта господарювання.

Інтелектуальний капітал поступово перетворюється на найцінніший ресурс виробництва, забезпечуючи становлення та розвиток креативних, або як їх ще називають, „інтелігентних підприємств”, які характеризуються високим рівнем інноваційності та еластичності – здатністю швидко пристосовуватися до змін оточення. Стратегія розвитку таких підприємств базується на розумінні надзвичайно важливої ролі інтелектуального капіталу, до якості якого виклики сьогодення ставлять високі вимоги.

Усе наведене вище доводить доцільність вивчення та розширення застосування сучасних інноваційних технологій навчання, які сприяють формуванню капіталу компетенцій, який є фундаментальним чинником, забезпечуючим якісну характеристику індивідуального інтелектуального капіталу сучасних підприємств, а також є предметом пропонованого дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематику інтелектуального капіталу досліджують багато сучасних зарубіжних та вітчизняних науковців, зокрема: Т. Стюарт, В. Геєць, А. Чухно, О. Кендюхов, К. Е. Свейбі, Е. Брукінг, М. Братніцкий, Я. Стрижина, В. Бізон, А. Поземський, П. Шульц тощо. Ними вже напрацьовано багато моделей інтелектуального капіталу підприємства, які різняться диференціацією складових, різним ступенем їх конкретизації, термінологічними розбіжностями. Це суттєво ускладнює визначення векторів розвитку інтелектуального капіталу та забезпечення на цій основі креації вартості підприємств.

Так, більшість дослідників феномена інтелектуального капіталу підприємства у своїх моделях його найважливішим складовим елементом виділяють людський капітал (Т. Стюарт [19], В. Геєць [1], А. Чухно [7]). Водночас, низка дослідників інтерпретує дане поняття як індивідуальні компетенції (К.Е. Свейбі [20]), персоніфікований капітал (О. Кендюхов [2]), людські активи (Е. Брукінг [9]), що, на нашу думку, цілком логічно, зважаючи на необхідність покращення управління. Водночас, дані

дослідження є фундаментом побудови теорії інтелектуального капіталу підприємства та можуть бути ключовими у формуванні векторів розвитку індивідуального інтелектуального капіталу.

М. Братніцкий та Я. Стрижина свою модель інтелектуального капіталу підприємства побудували на твердженні, що вартість суб'єкта господарювання залежить від матеріального та інтелектуального капіталів [18]. Цінність пропозицій економістів полягає у виділенні в будові людського капіталу складових мотивації, інтелектуальної спритності та компетентності [18, с. 70]. Відтак, дослідники стверджують, що компетентність формують теоретичні знання, таланти та практичні вміння. Однак, згідно наших міркувань, нині доцільно говорити не лише про «компетентність», а про «капітал компетентцій», тобто той чинник, який здатний створювати додану вартість.

Немає узгодженого трактування й самого поняття «компетенція», що засвідчив аналіз праць сучасних науковців Д. Тьеррі та К. Суррет [22], П. Лоарт [16], К. Леві-Лебуер [15], М. Холодної [6].

Практичний досвід удосконалення розбудови індивідуального інтелектуального капіталу через забезпечення відповідного до вимог ринку рівня компетенцій і знань з використанням сучасних інноваційних технологій при підготовці кадрів для сфери підприємництва представили польські науковці В. Бізон, А. Поземський, П. Шульц, реалізуючи міжнародний проект [11]. Аналіз дослідження засвідчив, що принципи та інноваційні технології підготовки фахівців можуть бути гармонізовані в Україні, а кінцеві та проміжні результати – доцільно розглядати в якості порівняльних характеристик. Саме це і спонукало нас до реалізації спільного Міжнародного проекту «Бізнес-симуляції як інноваційні технології трансферу знань», результати якого і лягли в основу запропонованої публікації.

З огляду на зазначене невирішеним залишається питання тлумачення «капіталу компетентцій» і його таксономії, що надважливо для побудови моделі індивідуального інтелектуального капіталу підприємства, ефективною для визначення векторів його розвитку на практиці. Водночас, нами акцентується увага також на доцільності посилення обґрунтування впливу «капіталу компетентцій» на конкурентоспроможність майбутніх фахівців на ринку праці, де вимоги стрімко зростають. Зважаючи на це, змушені констатувати, що заслуговує уваги вивчення досвіду та трансфер сучасних інноваційних технологій навчання при формуванні індивідуального інтелектуального капіталу, важливою якісною характеристикою якого є «капітал компетентцій».

Постановка завдання. Метою дослідження є підвищення якісного рівня індивідуального інтелектуального капіталу сучасних підприємств шляхом розвитку капіталу компетентцій на основі гармонізації закордонного досвіду у сфері розширення застосування сучасних інноваційних технологій трансферу знань.

Завдання дослідження:

- представлення авторської дефініції «капітал компетентцій», що розглядається як фундаментальний чинник якості індивідуального інтелектуального капіталу, визначення його таксономічних одиниць;

- вивчення й опрацювання шляхів трансферу знань у сфері модернізації технологій навчання з метою формування капіталу компетентцій, який би відповідав очікуванням підприємств.

Об'єктом дослідження є індивідуальний інтелектуальний капітал підприємства.

Предметом дослідження виступає капітал компетентцій як важливий чинник якості індивідуального інтелектуального капіталу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Дана тематика активно досліджувалася у кінці 1980 рр. XX ст., зокрема вчений Каліфорнійського університету Девід Аакер доводить, що засоби та вміння є основою забезпечення конкурентоспроможності, а в США з'являється ініціатива управління «засобами знань» [8]. Науковець Річард Холл (1992–1993) оцінює «інтелектуальні нематеріальні засоби», в основі яких лежать знання та ідея як визначальні в сфері забезпечення конкурентоспроможності підприємства [12, с. 135-144; 13, с. 608-618].

З практичних позицій до розробки моделі інтелектуального капіталу підприємства, використовуючи статичний підхід, обґрунтував свої дослідження (1997 р.) менеджер К.-Е. Свейбі. Вона базується на трьох компонентах: індивідуальні компетенції («*Individual Competence*»), внутрішня структура («*Internal Structure*»), зовнішня структура («*External Structure*») [21]. Доцільно зауважити, що запропонована К.-Е. Свейбі модель інтелектуального капіталу підприємства (1997 р.), що вміщує двадцять чотири складові елементи найчастіше використовується як у теоретичних, так і практичних дослідженнях вміщує модуль «індивідуальні компетенції», який і є предметом удосконалення (рис. 1).

Таким чином, людський капітал, представлений у даній моделі під назвою «індивідуальні компетенції» («*Individual Competence*») працівників, вважається її основою і характеризується такими складовими, як знання, освіта, здібності, рівень фахової підготовки, а також підприємницькі здібності працівника. Специфічною рисою запропонованих індивідуальних компетенцій є відносини власності, яка постійно «належить» носіям. Опираючись на ці особливості, науковець стверджує, що саме індивідуальні компетенції є найціннішим серед усіх інших структуротворчих елементів інтелектуального капіталу підприємства.

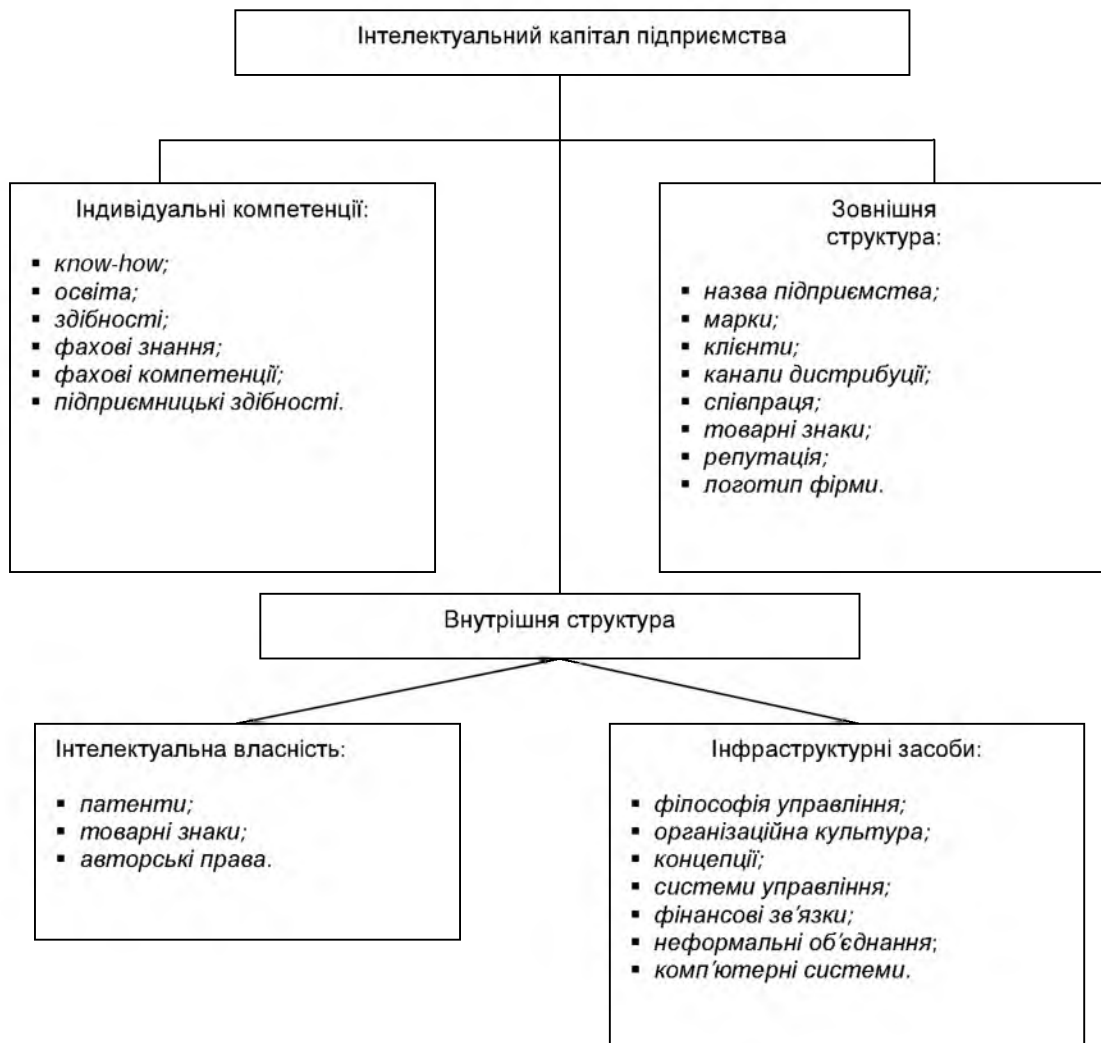


Рис 1. Модель інтелектуального капіталу підприємства у контексті статичного підходу К.-Е. Свейбі

Джерело: складено на основі [20]

Свого розвитку підходи К.-Е. Свейбі набули у моделі інтелектуального капіталу підприємства М. Братніцького і Я. Стрижини, яка ґрунтується на твердженні, що вартість суб'єкта господарювання залежить від матеріального та інтелектуального капіталів [18] (рис. 2). Принагідно зауважимо, що характерною особливістю даної моделі є представлення впливу компетентності шляхом її виділення в складі людського капіталу. Людський капітал тут формують: компетентність, рівень якої визначають практичні вміння працівника (швидкість виконання завдання, рівень теоретичної підготовки, фаховість, таланти); мотивація – характеризується бажанням працювати, залученням до організаційної та громадської діяльності; інтелектуальні здібності – інноваційність людського фактора, здатність до наслідування, підприємництво, здатність змінюватися [18, с. 70–72]. Водночас, вважаємо, що створювати додану вартість може не компетентність сама по собі, а лише капітал компетенцій. Такі висновки підтверджує доцільність постійного підвищення кваліфікації, самонавчання та самовдосконалення, яку доведено як у сучасних наукових дослідженнях, так і практичних тенденціях розвитку бізнесу. Адже такий вектор дозволяє особі мати в наявності не лише багаж «знань і вмінь», а формувати «капітал компетенцій», практична реалізація якого дозволяє створювати додану вартість і підвищувати продуктивність праці на основі її інтелектуалізації.

Зауважимо, що наші погляди щодо таксономії індивідуального інтелектуального капіталу базуються на твердженні, що природні здібності самі по собі (таланти), отримані людиною на генетичному рівні, не містять в основі свого виникнення інтелектуальної складової, а тому не можуть бути враховані як таксономічна одиниця. Проте, якщо людина розвиває природні здібності, то останні виступають каталізатором у формуванні капіталу компетенцій, який і пропонуємо визначати як таксон у структурі індивідуального інтелектуального капіталу.

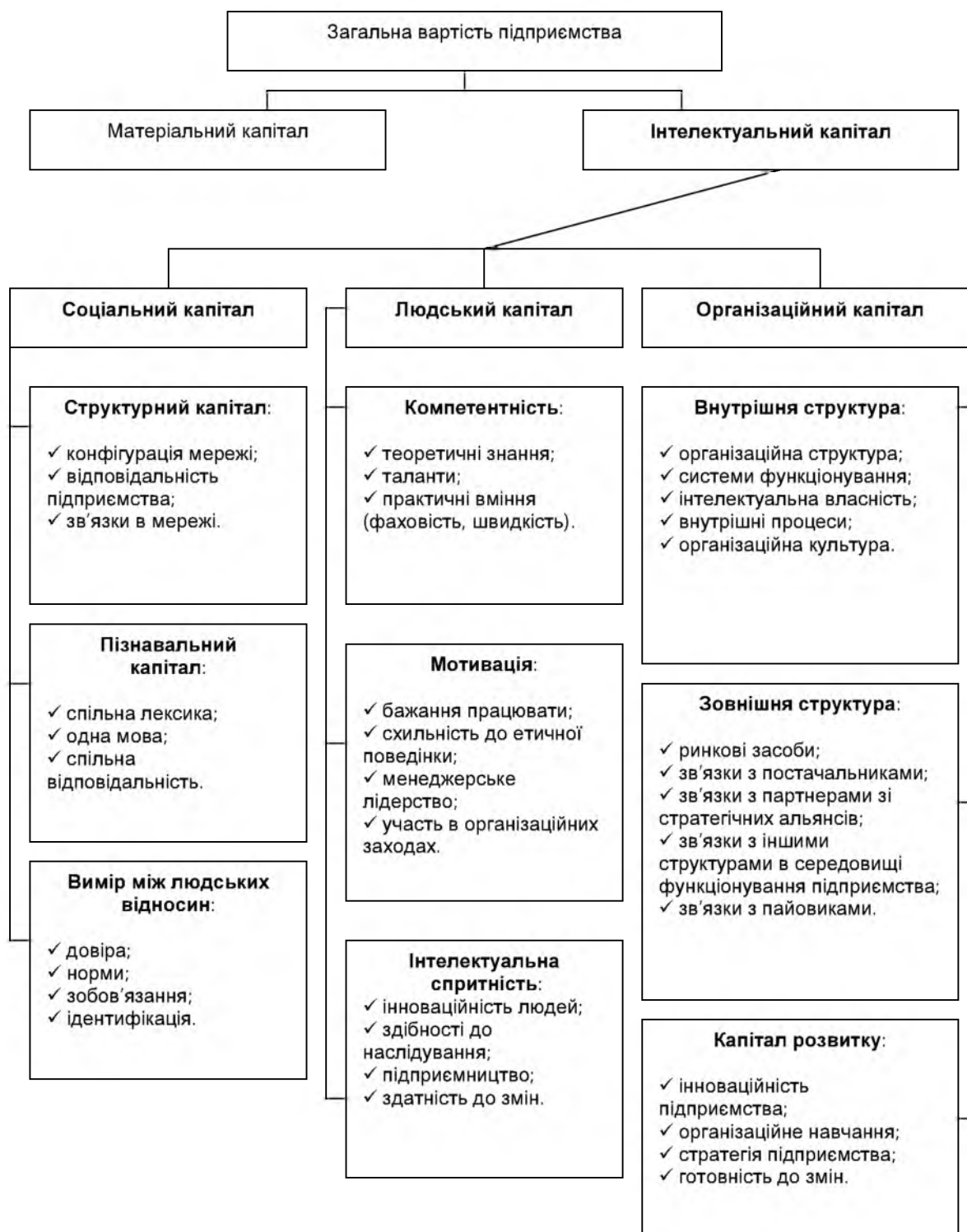


Рис. 2. Модель інтелектуального капіталу підприємства М. Братніцкого і Я. Стрижини в межах концепції «платформи вартості»

Джерело: [18, с. 70]

Сучасний тлумачний словник української мови подає таке тлумачення терміну «компетенція (лат. *competens* – відповідний, здібний) – добра обізнаність із чимось; коло повноважень певної організації, установи, особи» [5, с. 411; 3, с. 874]. У польському словнику виразів зазначено, що компетентна особа уповноважена до дій, прийняття рішень, уміє надавати оцінку» [14, с. 271]. Тлумачний словник С. І. Ожегова пропонує таке трактування: «компетенція – це коло питань, в яких хто-небудь добре обізнаний; коло чіхось повноважень, прав» [4, с. 289].

Науковці дуже по-різному розглядають поняття «компетенція», зокрема в літературі знаходимо як широкі, так і дещо вузькі трактування, наприклад, Д. Тьєррі, К. Сурет розглядають поняття компетенція так: «здатність працівника до дій, що дозволяють досягнути мети в певних умовах за

допомогою визначених засобів» [22, с. 6]; П. Лоарт пов'язує компетенції лише зі «здібностями професійними працівників (знання, уміння, досвід, позиція) відповідно до займаної посади, потенційні можливості відповідно до інших видів діяльності» [16, с. 228]; К. Леві-Лебуер під компетенціями розуміє «визначений набір знань і вмінь, норм поведінки, стандартних процедур, способів сприйняття, які можна використати без нового навчання» [15, с.19]; М. Холодная акцентує увагу на когнітивних аспектах, розглядаючи компетентність як вид конструктивних галузевих знань [6].

Не применшуючи важливості та цінності попередніх досліджень, вважаємо, що ознаку компетентності нині доцільно розглядати як якісну характеристику капіталу знань людини, оскільки кількісні вимірники не можуть слугувати підґрунтям для оцінки його ефективності, зокрема не завжди кількість закінчених, навіть успішно, університетів свідчить про високий рівень професійної підготовки людини. Таким чином, можемо стверджувати, що якісними характеристиками інтегративного поняття «компетенція» виступають обізнаність, досвід, уміння, навички, які виявляються у рівні професійної спритності, сформовані людиною в результаті використання свого капіталу знань і талантів.

Капітал компетенцій характеризує спроможність індивідуума створювати додану вартість за рахунок розвинутої на базі капіталу знань і природних здібностей (таланту) професійної спритності.

Запропоноване нами тлумачення терміна «капітал компетенцій» ґрунтується на виокремленні чотирьох таксонів (рис. 3), які визначають професійну спритність індивідуума, зокрема це:

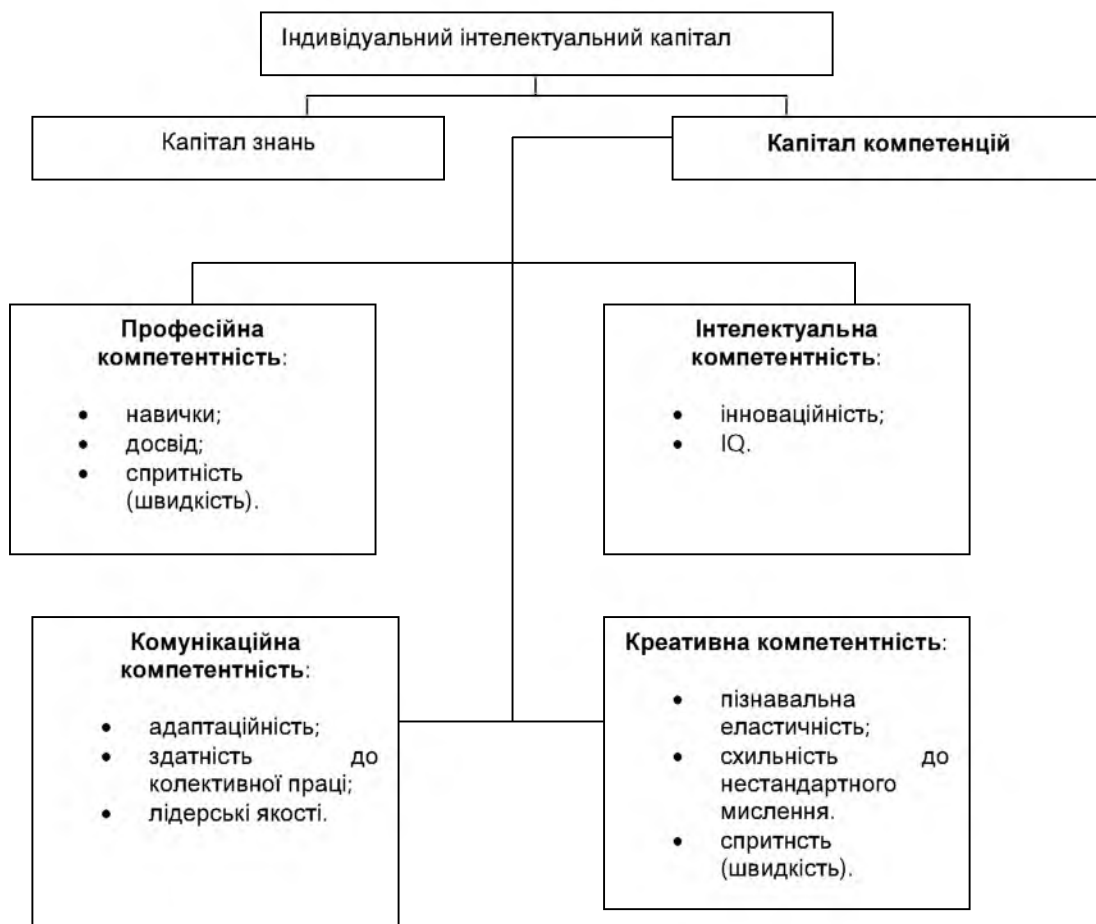


Рис. 3. Модель капіталу компетенцій

Джерело: авторська розробка

1. Професійна компетентність, сформована на базі навичок («*know-how*»), досвіду та вмінь. Навички представляють собою практичні знання («*know-how*»), набуті на базі реальних фактів із господарської діяльності. Досвід формується на базі особистих переконань, відкриттів у результаті наявності певних випадків у минулому. На нашу думку, найбільш узагальнене визначення цього поняття дав В. Погожельські, який стверджував, що «досвід – це здобута мудрість ... » [17, с. 66]. Уміння характеризують здатність людини до виконання професійних завдань на робочому місці, а їх якісним показником пропонуємо вважати швидкість виконання професійних завдань.

2. Інтелектуальна компетентність, яку формують інноваційність людського фактора (оскільки економіка все більше стає залежною від інновацій) та інтелектуальні здібності. Інноваційність людського фактора відображає рівень використання нових знань у виробництві інноваційної продукції, запровадження інноваційних процесів на підприємстві чи сфері надання послуг. Інтелектуальні

здібності людини проявляються у її вміннях мислити, набувати нових знань, навичок, досвіду, а також передавати свій досвід іншим.

Отже, важливою ознакою інтелектуальних здібностей людини є здатність до перманентного самонавчання. При цьому важливо зауважити, що на сьогодні найсуттєвіший вплив на розвиток індивідуального інтелектуального капіталу справляють інвестиції у навчання протягом усього життя людини. Існуюча безпосередня залежність між інвестиціями у постійне навчання працівників і підвищення їхньої кваліфікації шляхом стажування, участі у тренінгах, науково-практичних семінарах, самонавчання й самоудосконалення та рівнем розвитку індивідуального інтелектуального капіталу свідчить про динамічний характер цієї категорії щодо інших детермінант інтелектуального капіталу підприємства. Згідно з нашими міркуваннями, саме притаманний індивідуальному інтелектуальному капіталу динамізм доводить постійну зміну економічної вартості цієї важливої категорії. Ось чому сучасні підприємства все більшою мірою будуть зацікавлені не лише у пошуку креативних, інтелігентних і комунікативних працівників, а й зменшенні плинності у ранзі такої категорії трудових ресурсів, знання та компетенції яких у кінцевому результаті суттєво впливають на капіталізацію суб'єкта господарювання.

3. Комунікативна компетентність охоплює такі якісні складові людського фактора, як адаптаційні можливості, здатність до колективної праці та організації праці інших, уміння вирішувати конфліктні ситуації, здійснювати опір на стресові ситуації, мати лідерські якості. В умовах нової економіки, коли знання перетворюються на стратегічний ресурс важливим є розвиток у працівників підприємства здатностей до колективної праці, адже знання є специфічним ресурсом, використання якого є більш раціональним у випадку залучення якомога більшої кількості його користувачів. Крім того, в умовах економіки знань важливого значення набуває налагодження групової праці, а зростання ролі такої організації праці свідчить про важливість розвитку комунікативних компетенцій у працівників саме інтелектуальних підприємств, адже вони виступають ключовим чинником стимулювання думок, генерування нових ідей на підставі взаємонавчання між учасниками колективу та поширення інформації. Зазначимо, що в українських реаліях, на жаль, відсутнє розуміння важливості розвитку комунікативних здібностей як на мікро-, так і на макрорівнях, що суттєво знижує можливості формування інтелектуального капіталу суб'єктів господарювання, окремих регіонів та країни загалом.

4. Креативна компетентність представляє розвинену на базі знань і досвіду здатність людини до генерування нестандартних поглядів, оригінальних підходів, що забезпечують формулювання конструктивних способів вирішення проблем.

Дослідженнями поняття «креативність» займається багато вчених, що свідчить про те, що, з одного боку, це поняття є цікавим, а з іншого – складним, що зумовлюється особливостями його прояву в розумових, психологічних аспектах, які людству ще не вдалося ґрунтовно дослідити. Проте, незважаючи на розмаїття дефініцій сутності цього поняття, погляди теоретиків доводять, що креативність є «неодмінною рисою людської природи» [24, с. 12], а економісти-практики, зокрема, К. Форд уточнює, що «креативність є суб'єктивною рисою цінності й оригінальності праці людини чи групи людей, представлена у специфічному контексті» [10, с. 7]. Цілком слушним є твердження науковця Р. Вебера, що «більшість творчості є результатом важкої праці: узгодження різних фактів та інформації, аналізу і визначення комбінацій, пильної уваги на нові залежності» [23, с. 472]. Враховуючи наведене вище, робимо висновок, що креативні компетенції не доцільно ототожнювати лише з інтуїтивними якостями людини.

Отже, креативні компетенції людина може розвивати впродовж усього життя, базуючись на вмінні самостійно навчатися, високій самодисципліні ТА прагненні до досягнення успіхів, що загалом підвищує пізнавальну спритність людини. Відтак, враховуючи напрацювання науковців та беручи до уваги вищезазначене, можемо стверджувати, що запропоновані елементи капіталу компетенцій суттєво розширюють можливості впливу на підвищення професійної спритності людського фактора в умовах «економіки знань». Таким чином, у запропонованій нами моделі характеристика таксономічної одиниці «індивідуальний інтелектуальний капітал» розкрита з погляду когнітивного (володіння знаннями) – на основі капіталу знань; мотиваційного (готовності використовувати капітал знань) та аксіологічного (освоєння цінностей) аспектів – на основі капіталу компетенцій.

Щодо практичних аспектів формування індивідуального інтелектуального капіталу як капіталу знань і капіталу компетенцій, то, на нашу думку, цікавим є досвід долаштування навчальних програм вищих шкіл до очікувань підприємців в рамках проекту «Case Simulator», проведеного у Гданському університеті (2011-2013 рр.) [11], та трансферу цієї інноваційної технології у практику навчання Тернопільського національного економічного університету (2014 р.).

З точки зору бачення як студентів, так і працедавців, щоразу сильнішою є потреба в «упрактиченні навчання». Цьому дидактично покликаний допомогти тестовий Міжнародний проект „Бізнес-симуляції як інноваційна технологія трансферу знань”, реалізація якого стала можливою завдяки співпраці між Тернопільським національним економічним університетом та Гданським університетом (Республіка Польща). Предметом цього спільного проекту є впровадження до повсякденного використання в навчальному процесі інноваційного методу навчання з використанням вивчення ситуацій (випадків, *англ. case studies*) разом з бізнес-симуляціями, які представляють

наближений до реальності образ функціонування підприємства на ринку. Головною ціллю є поліпшення технологій, скерованих на «розвиток підприємницьких здібностей» серед студентів останнього року навчання, що має покращити їх позиції на ринку праці, а також як потенційних працедавців. Головну ціль досягають через цілі проміжні. До них слід віднести: покращення креативності мислення, вміння генерувати думки та ідеї, що підвищить спроможність швидкого реагування на різні економічні проблеми; зміцнення віри в себе у сфері підприємництва.

У проекті „Бізнес-симуляції як інноваційна технологія трансферу знань” для набору учасників було передбачено проходження ними тесту на перевірку досягнутих навичок, потрібних у підприємстві (тест „рівня розвитку здібностей для реалізації підприємницької діяльності”). Особи зацікавлені в участі в проекті повинні були скласти „Європейський тест підприємницьких навичок” («TEST FOR THE BEST. EUROPEAN SKILLS ACHIEVEMENT CONTEST»), розроблений для вищих шкіл з метою коригування їх програм до потреб бізнесу. Принагідно зауважимо, що даний тест було опрацьовано в рамках проекту «Навички для майбутнього» («Skills for the Future»), проведеного в європейських країнах, реалізованого низкою таких інституцій, як «Instytutem Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym (Польща), «Gesto Total e Inovacio Empresarial – GTIE Consultores S.A. (Португалія), E.Ri.Fo. (Італія), ANI EVRAN UNIVERSITESI (Туреччина). Тест сформовано з врахуванням результатів досліджень очікувань підприємців стосовно випускників вищих закладів. Так, тест обіймає запитання щодо лояльності, ввічливості, взяття на себе відповідальності, конкурування, здібності слухати та розуміти, креативного мислення та стратегічного мислення. Максимально можлива кількість балів, яку можна набрати у результаті тестування, складає 20 балів [11, с.12].

Так, тестування на базі Гданського університету (Республіка Польща) було проведено на базі 11 факультетів (виконували тест 213 осіб, з яких жінки 60% (299 осіб), чоловіки 40 % (84 особи)). Результати тестування представлено на рис. 4. Додатково серед усіх зацікавлених у проекті було проведено дослідження рівня знань у сфері економіки, щоб побачити, наскільки скориговані економічні знання та підприємницькі вміння (про що йтиметься у наступній статті).

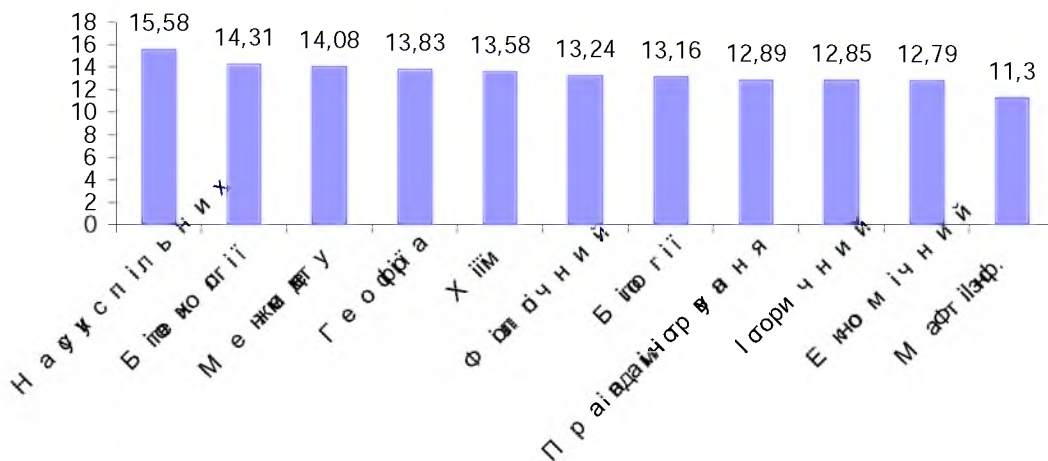


Рис. 4. Співставлення середніх значень за тестом «рівня розвитку підприємницьких здібностей» у розрізі факультетів Гданського Університету

Джерело: [11, с.13]

У рамках проекту „Бізнес-симуляції як інноваційна технологія трансферу знань” тестуванням було охоплено 148 осіб. У тому числі: 97 осіб (65,54 %), економічних спеціальностей, 51 особа (34,46 %) – неекономічних напрямків підготовки. Структура участі за статтю у вступному тестуванні: 111 жінок (75 %); 37 чоловіків (25 %). Виявлення розвинутих навичок до підприємництва (креативність мислення, здатність формувати клімат довіри, конкурувати з іншими, нести відповідальність тощо) показало такі результати (рис. 5).

Отже, результати тестування були ідентичними не лише в тому, що „стать в статистично істотний спосіб не впливає на підприємницькі навички”, але й у „наявності істотної різниці в рівні підприємницьких навичок поміж студентів різних спеціальностей” [11, с. 23]. Також, за результатами тесту рівня розвитку підприємницьких здібностей виявилось, що найнижчі рівні характерні представникам неекономічних спеціальностей, що доводить низький рівень навичок для відкриття власної справи після завершення навчання.

Участь у проекті передбачала також перевірку ставлення та схильностей до підприємництва студентів, а також їхню самооцінку наявності підприємницьких рис і вмінь, знань, що дало змогу зрозуміти напрямок їх збалансування. На старті проекту зроблено замір фактичного рівня

сформованого капіталу економічних знань з дисциплін мікроекономіка, макроекономіка, підприємництво (детальніший аналіз буде представлено у наступній статті).

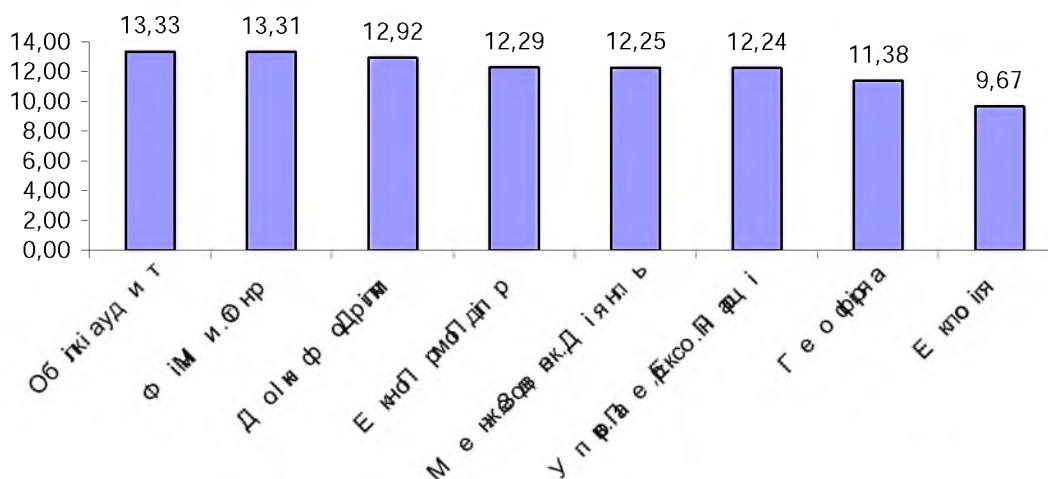


Рис. 5. Співставлення середніх значень за тестом „рівня розвитку підприємницьких здібностей” у проекті „Бізнес-симуляції як інноваційна технологія трансферу знань”
 Джерело: опрацьовано авторами

Підсумовуючи слід підкреслити, що найістотніший результат як у польської, так і української сторони було отримано у частині ключової цілі – підприємництва, що свідчить про ефективність інноваційного проекту трансферу знань. Водночас, динаміка приросту знань на рівні майже 30 % (у проекті «Бізнес-симуляції як інноваційна технологія трансферу знань») була дещо нижчою від базового проекту «Case Simulator», де аналогічний приріст склав майже 55 % [11] та був досягнутий за рахунок кращої ринкової мотивації щодо відкриття та ведення власної справи.

Висновки з проведеного дослідження. Проведене дослідження дає підстави стверджувати, що для забезпечення конструктивного розвитку індивідуального інтелектуального капіталу підприємства, вплив якого у всіх без винятку сферах функціонування залишається визначальним, доцільним є акцентування уваги на формуванні капіталу компетенцій. Запропонований погляд на капітал компетенцій як спроможність індивідуума створювати додану вартість за рахунок розвинутої на базі капіталу знань і природних здібностей (таланту) професійної спритності, дозволяє покращити якісний рівень інтелектуального капіталу підприємства. Розгляд капіталу компетенцій в ролі визначального таксону у структурі індивідуального інтелектуального капіталу гарантуватиме підвищення рівня конкурентоспроможності вітчизняного випускника на глобальному ринку праці.

Виділені нами структурні модулі капіталу компетенцій, зокрема професійна, інтелектуальна, комунікативна та креативна компетентності цілком відповідають сучасним вимогам, вони є енергією майбутнього людського поступу шляхом розширення спроможності до генерування нестандартних поглядів, оригінальних підходів. Запропоновані елементи капіталу компетенцій суттєво розширюють можливості впливу на підвищення професійної спритності людського фактора в умовах «економіки знань».

Проведене дослідження презентує практичні результати обґрунтування доцільності формування капіталу компетенцій у майбутніх випускників університетів. Реалізація проекту дозволила виявити резерви підвищення конкурентоспроможності вітчизняних фахівців на ринку праці. Оцінювання сформованого рівня капіталу компетенцій, як уже вище було зазначено, є першим етапом реалізації проекту «Бізнес-симуляції як інноваційна технологія трансферу знань». Відтак, з точки зору подальшого розвитку капіталу компетенцій цей тест для конкретної особи дає розуміння напрямку саморозвитку: формуванню яких актуальних для бізнесу здібностей слід приділити увагу; для підприємства – розуміння вектору розвитку свого персоналу, для вищих шкіл – виявлення потреб у коригуванні навчальних програм. Вирішення вказаних проблем вимагає активізації наукових розвідок у цій сфері, що дозволить усунути лакуни у співпраці між університетським і бізнесовим секторами, підвищити мотивацію до відкриття власної справи та скерувати вітчизняні суб’єкти господарювання на модель зрівноваженого розвитку. До перспектив подальших досліджень також відносимо розкриття «індивідуального інтелектуального капіталу» з погляду когнітивного аспекту – на основі капіталу знань та опрацювання практичних рекомендацій у сфері формування капіталу знань на базі сучасних інноваційних технологій.

Література

1. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку / [В.М. Геєць та ін.] ; за ред. Акад. НАН України В.М. Геєця]. – К. : Інститут економ. Прогнозування НАН України: Фенікс, 2003. – 1008 с.
2. Кендюхов О.В. Интеллектуальный капитал предприятия: гносеология экономической категории / О.В. Кендюхов. – Донецьк: НАН України; Інститут економіки промисловості; ДонУЕП, 2008. – 363 с.
3. Новый тлумачний словник української мови (у трьох томах) / [уклад. Василь Васильович Яремко, Оксана Миколаївна Сліпущко]. – Том 1. А-К. – К. : «АКОНІТ», 2006. – 928 [2] с.
4. Ожегов С.И. Словарь русского языка: 70000 слов / С.И. Ожегов [под ред. Н. Ю. Шведовой]. – 22-е изд., испр. – М. : Русский язык, 1990. – 921 с.
5. Сучасний тлумачний словник української мови / За ред. доктора філологічних наук, професора В. В. Дубічинського. – 2-ге вид. – Х. : ВД «ШКОЛА», 2006. – 1008 с.
6. Холодная М.А. Психология интеллекта: парадоксы исследования [Электронный ресурс] / М.А. Холодная. – 2-е издание, перераб. и дополненное – СПб. : Питер, 2002. – 272 с. – (Серия «Мастера технологии»). – Режим доступа: <http://metodist.lbz.ru/lections/2/files/pintel.pdf>
7. Чухно А.А. Интеллектуальный капитал: сущность, формы і закономірності розвитку / А.А. Чухно // Економіка України. – 2002. – № 11. – С. 48-55.
8. Aaker D. A. Strategic Market Management / Aaker D.A. – New-York: John Wiley&Sons, Inc., 1992. – 394 [6] P. (3 Edition)/
9. Brooking A. Intellectual Capital. Core Asset for Third Millennium Enterprise / Brooking A. – London: International Tomson Business Press, 1997. – 204 [7] p.
10. Creative Actions in Organizations: Ivory Tower Visions and Real World Voices / [red. Cameron M. Ford, Denny Gioia]. – London: Sage Publications, 1995. – 424 p.
11. Efektywność projektu innowacyjnego testującego „CASE SIMULATOR”. Raport z badań / [Wojciech Bizon, Andrzej Poszewiecki, Paulina Szulc]; [pod red. Wojciecha Bizona i Andrzeja Poszewieckiego]. – Sopot: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, 2013. – 63 p.
12. Hall R. A Framework Linking Intangible Resources and Capabilities to Sustainable Competitive Advantage / Richard Hall // Strategic Management Journal, 1993. – Vol. 14. – P. 608–618.
13. Hall R. The Strategies Analysis of Intangible Resources / Richard Hall // Strategic Management Journal. – 1992. – Vol. 13. – № 2. – P. 135–144.
14. Kopalinski W. Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych z almanachem / [wyd. 22] – Warszawa: Wiedza Powszechna, 1994. – 699 s. – (Almanach wyd.1).
15. Levy-Leboyer Cl. Kierowanie kompetencjami: bilans doświadczeń zawodowych / [przekł. z fran. Marian Egeman]. – Warszawa: Poltext, 1997. – 131 s.
16. Louart P. Kierowanie personelem w przedsiębiorstwie / Pierre Louart; [przekł. z ang. Marian Egeman]. – Warszawa: Poltext, 1995. – 329 s. – (Aby skutecznie kierować pracownikami należy najpierw nauczyć się kierować sobą).
17. Pogorzelski W. Pitagorejskie życie badaczy systemowych: operacyjny wyraz filozofii nowej ery / Witold Pogorzelski. – Warszawa: Scholar, 2004. – 310 s.
18. Przedsiębiorczość i kapitał intelektualny / [Bratnicki Mariusz, Stryżyna Janusz, Butrym Kamiła]; Katowice: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, 2001. – 205 s. – (Seria: Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej im. Karola Adamieckiego w Katowicach)
19. Steward T.A. Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations / Tomas A. Steward. – New-York: Doudleday&Currency, 1997. – 278 [2] p.
20. Sveiby K.-E. Measuring Intangibles and Intellectual Capital – An Emerging First Standart [Electronic resource] / Sveiby K.-E. – Access mode: <http://www.sveiby.com/articles/EmergingStandart.html>
21. Sveiby K.-E. Methods for Measuring Intangibles Assets [Electronic resource] / Sveiby K.-E. – Access mode: <http://www.sveiby.com/articles/IntangibleMethods.htm>
22. Thirery D. Zatrudnienie i kompetencje w przedsiębiorstwie w procesach zmian / Dominique Thierry, Christian Sauret z udziałem Nicole Monod; [przekł. z fr. Hanna Bełżecka, Marian Egeman]. – Warszawa: Poltext, 1994. – 238 s. – (Seria: Finanse, Zarządzanie, Rozwój).
23. Webber R. A. Zasady zarządzania organizacjami / Roos A. Weber; [przeł. z ang. Andrzej Ehrlich]. – [Wydanie III]. – Warszawa: Państwowe Wydawnictwo ekonomiczne, 1996. – 614 s.
24. West M. A. Rozwijanie kreatywności wewnątrz organizacji / Michael Alun West; [przekład Maria Woźniak]. – Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 2000. – 158 s. – (Fundacja Edukacyjna Przedsiębiorczości).

References

1. Heiets, V.M. etc. (2003), *Ekonomika Ukrainy: stratehiiia i polityka dovhostrokovoho rozvytku* [The economy of Ukraine: strategy and policy of long-term development], Instytut ekonom. prohnozuvannia NAN Ukrainy, Feniks, Kyiv, Ukraine, 1008 p.
2. Kendiukhov, O.V. (2008), *Intelektualnyi kapital pidpriemstva: hnoseolohiia ekonomichnoi katehorii* [Intellectual capital of the enterprise: epistemology of economic category], NAN Ukrainy; Instytut ekonomiky promyslovosti; Don UEP, Donetsk, Ukraine, 363 p.
3. Yaremko, V.V. and Slipushko, O.M. (2006), *Novyi tлумachnyi slovnyk ukrainskoi movy (u trokh tomakh)* [The new explanatory dictionary of Ukrainian language (in three volumes)], Vol. 1, A-K, "AKONIT", Kyiv, Ukraine, 928 [2] p.
4. Ozhegov, S.I. (1990), *Slovar russkogo yazyka: 70000 slov* [Dictionary of Russian language 70000 words], editor N.Yu. Shvedova, 22 edition, Russkiy yazyk, Moscow, Russia, 921 s.

5. Dubichynskiy, V.V. (Ed.) (2006), *Suchasnyi tlumachnyi slovnyk ukraïnskoi movy* [Modern explanatory dictionary of Ukrainian language], 2 edition, VD "SHKOLA", Kharkiv, Ukraine, 1008 c.
6. Kholodnaya, M.A. (2002), "The psychology of intelligence: paradoxes of the study", available at: <http://metodist.lbz.ru/lections/2/files/pintel.pdf>
7. Chukhno, A.A. (2002), "Intellectual capital: the essence, forms and patterns of development", *Ekonomika Ukrainy*, no. 11, pp. 48-55.
8. Aaker, D.A. (1992), *Strategic Market Management*, John Wiley&Sons, Inc., New-York, 394 [6] p.
9. Brooking, A. (1997), *Intellectual Capital. Core Asset for Third Millennium Enterprise*, International Tomson Business Press, London, 204 [7] p.
10. Ford, Cameron M. (Eds.) and Gioia, Denny (Eds.) (1995), *Creative Actions in Organizations: Ivory Tower Visions and Real World Voices*, Sage Publications, London, 424 p.
11. Bizon, Wojciech, Poszwiecki, Andrzej and Szulc, Paulina (2013), *Efektywność projektu innowacyjnego testującego „CASE SIMULATOR”* [The efficiency of the innovative project is being tested „CASE SIMULATOR”], Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Sopot, 63 p.
12. Hall, R.A (1993), "Framework Linking Intangible Resources and Capabilities to Sustainable Competitive Advantage", *Strategic Management Journal*, Vol. 14, pp. 608–618.
13. Hall, R. (1992), "The Strategies Analysis of Intangible Resources", *Strategic Management Journal*, Vol. 13, no. 2, pp. 135–144.
14. Kopaliński, W. (1994), *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych z almanachem* [Dictionary of words and expressions in foreign languages with almanac], Wiedza Powszechna, Warszawa, Poland, 699 p.
15. Levy-Leboyer, Cl. (1997), *Kierowanie kompetencjami: bilans doświadczeń zawodowych* [Management of competencies: balance of professional experience], translation from french Marian Egeman, Poltext, Warszawa, Poland, 131 p.
16. Louart, P. (1995), *Kierowanie personelem w przedsiębiorstwie* [Personnel management in the enterprise], translation from ang. Marian Egeman, Poltext, Warszawa, Poland, 329 p. – (Aby skutecznie kierować pracownikami należy najpierw nauczyć się kierować sobą).
17. Pogorzelski, W. (2004), *Pitagorejskie życie badaczy systemowych: operacyjny wyraz filozofii nowej ery* [Pythagorean life of systemic scientists: the operating word of philosophy of a new era], Scholar, Warszawa, Poland, 310 p.
18. Bratnicki, Mariusz, Stryżyna, Janusz and Butrym, Kamiła (2001), *Przedsiębiorczość i kapitał intelektualny* [Entrepreneurship and intellectual capital], Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice, Poland, 205 p. – (Seria: Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej im. Karola Adameckiego w Katowicach)
19. Steward, T.A. (1997), *Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations*, Doudleday&Currency, New-York, 278 [2] p.
20. Sveiby, K.-E. *Measuring Intangibles and Intellectual Capital – An Emerging First Standart*, available at: <http://sveiby.com/articles/EmergingStandart.html>
21. Sveiby, K.-E. *Methods for Measuring Intangibles Assets*, available at: <http://sveiby.com/articles/IntangibleMethods.htm>
22. Thirery D. (1994), *Zatrudnienie i kompetencje w przedsiębiorstwie w procesach zmian* [Employment and competence in the enterprise in the process of changes] / Dominique Thierry, Christian Sauret z udziałem Nicole Monod; translation from french Hanna Beżęcka, Marian Egeman, Poltext, Warszawa, Poland, 238 p.
23. Webber, R.A. (1996), *Zasady zarządzania organizacjami* [Principles of managing organizations], translation from ang. Andrzej Ehrlich, Wydanie III, Państwowe Wydawnictwo ekonomiczne, Warszawa, Poland, 614 p.
24. West, M.A. (2000), *Rozwijanie kreatywności wewnątrz organizacji* [Developing creativity within organization], translation Maria Woźniak, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, Poland, 158 p.