

УДК 33.1(045)

[https://doi.org/10.52058/2786-6025-2024-3\(31\)-302-315](https://doi.org/10.52058/2786-6025-2024-3(31)-302-315)

Бобиль Володимир Володимирович доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри фінансів, обліку та психології, Український державний університет науки і технологій, <https://orcid.org/0000-0002-7306-3905>

Марценюк Лариса Володимирівна доктор економічних наук, професор кафедри економіки та менеджменту, Український державний університет науки і технологій, <https://orcid.org/0000-0003-4121-8826>

Матусевич Олексій Олександрович кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансів, обліку та психології, Український державний університет науки і технологій, <https://orcid.org/0000-0002-9486-1308>

Лебедева Валентина Костянтинівна кандидат економічних наук, професор, професор кафедри міжнародної економіки і соціально-гуманітарних наук «Інститут промислових та бізнес технологій» Український державний університет науки і технологій, <https://orcid.org/0000-0002-2744-5435>

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗБЕРЕЖЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ В ПРОЦЕСІ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Анотація. В умовах переходу до економіки знань та інформаційного суспільства, інтелектуальний капітал є сукупністю інформаційно-інтелектуальної та людської складових. Інтелектуальний та людський капітал є результатом забезпечення та ефективної реалізації відповідних форм економічного потенціалу суспільства. Метою управління інтелектуальним капіталом суспільства в системі сталого розвитку є досягнення значного результату від його використання за умови оптимізації витрат на його розвиток, передусім витрат на освіту. Освіта є одним із найважливіших складників розвитку інтелектуального капіталу.

В результаті дослідження вивчено умови забезпечення інтелектуального потенціалу та відтворення інтелектуального капіталу в комплексі галузей економіки знань. Можливості відтворення та реалізації інтелектуальних ресурсів обмежені. Їх рівень визначає обсяг економічних ресурсів, що виділяються бізнесом та державою, на формування та розвиток відповідної інфраструктури, яка забезпечує формування продуктивних сил, виробництво, накопичення та передачу знань. Проведено порівняльний аналіз показників

досліджуваної сфери в економіці України та держав-лідерів у галузі інноваційного розвитку. Сформульовано аспекти розвитку концепції людського інтелектуального капіталу в цифровій економіці.

Інтелектуальний потенціал людини визначається як сукупність здібностей індивіда на основі отриманої та обробленої інформації, що дозволяє створювати нові знання та отримувати з них вигоду та користь, у тому числі для цілей саморозвитку. На індивідуальному рівні людський інтелектуальний капітал включає інтелектуальний потенціал, що формується на основі багатокомпонентної моделі інтелекту, ментального інструментарію та неявних невідчуваних знань. Організація представляє собою інтелектуальний соціально-економічний суб'єкт, якому притаманні, також як і працівникові, ті самі компоненти інтелекту, але у специфічному вираженні. В статті розглянуто розвиток людського інтелектуального капіталу та управління ним в умовах цифрової трансформації та застосування технологій інтелектуально-інноваційної діяльності соціально-економічних систем.

Ключові слова: цифрова економіка, людський капітал, інтелектуальний капітал, інтелектуально-інноваційна діяльність, рівень освіти.

Bobyl Volodymyr Volodymyrovych Doctor of economics, Professor, Head of the Department Finance, Accounting, and Psychology, Ukrainian State University of Science and Technology, <https://orcid.org/0000-0002-7306-3905>

Martseniuk Larysa Volodymyrivna Doctor of Economics, Professor, Professor of the Department of Economics and Management, Ukrainian State University of Science and Technologies, <https://orcid.org/0000-0003-4121-8826>

Matusevych Oleksiy Oleksandrovych Ph.D., Associate Professor Department of Finance, Accounting, and Psychology, Ukrainian State University of Science and Technology <https://orcid.org/0000-0002-9486-1308>

Lebedieva Valentyna Kostyantynivna Ph.D, Professor Department of International Economics and Social Humanities Institute of Industrial and Business Technologies, Ukrainian State University of Science and Technology, <https://orcid.org/0000-0002-2744-5435>

ENSURING THE PRESERVATION AND DEVELOPMENT OF INTELLECTUAL CAPITAL OF SOCIO-ECONOMIC SYSTEMS IN THE PROCESS OF DIGITALIZATION

Abstract. In the conditions of the transition to the knowledge economy and the information society, intellectual capital is a combination of information-

intellectual and human components. Intellectual and human capital is the result of the provision and effective implementation of relevant forms of the economic potential of society. The goal of managing the intellectual capital of society in the system of sustainable development is to achieve a significant result from its use while optimizing costs for its development, primarily costs for education. Education is one of the most important components of intellectual capital development.

As a result of the study, the conditions for ensuring intellectual potential and reproduction of intellectual capital in the complex of branches of the knowledge economy were studied. The possibilities of reproduction and implementation of intellectual resources are limited. Their level determines the volume of economic resources allocated by business and the state for the formation and development of the appropriate infrastructure, which ensures the formation of productive forces, production, accumulation and transfer of knowledge. A comparative analysis of the indicators of the studied sphere in the economy of Ukraine and the leading states in the field of innovative development was carried out. Proposals for the development of intellectual resources of the domestic economy have been formulated.

The intellectual potential of a person is defined as a set of abilities of an individual based on the received and processed information, which allows creating new knowledge and receiving benefits and benefits from them, including for the purposes of self-development. At the individual level, human intellectual capital includes intellectual potential formed on the basis of a multi-component model of intelligence, mental tools and implicit non-alienable knowledge. The organization is an intellectual socio-economic entity that possesses the same components of intelligence as the employee, but in a specific expression. The article examines the development of human intellectual capital and its management in the conditions of digital transformation of the organization and the application of technologies of intellectual and innovative activity of the organization in the conditions of digitalization.

Keywords: digital economy, human capital, intellectual capital, intellectual and innovative activity, level of education.

Постановка проблеми. В даний час найважливішою складовою конкурентоспроможності економіки будь-якої держави виступає інтелектуальний капітал, заснований на нових знаннях та інноваційних технологіях. Саме його розвиток може забезпечити лідируючі позиції на вітчизняному та світовому ринках, економічне зростання, підвищення якості та рівня життя населення. В умовах формування цифрової економіки концепція управління людськими ресурсами стає пріоритетною в теорії та практиці менеджменту, а також управлінні цифровим господарським суб'єктом. Це зумовлено формуванням та розвитком цифрових компетенцій працівників, розробкою та реалізацією відповідних програм мотивації,

забезпеченням залучення до процесу змін у цілому. Цифрова трансформація суб'єкта господарювання - це процес інтеграції цифрових технологій у всі бізнес-процеси, що вимагає внесення істотних змін у технології, культуру, операції та принципи створення нових продуктів і послуг. Розвиток людського інтелектуального капіталу в умовах цифрової економіки ґрунтується на компетентнісному підході [1]. Цифрові компетенції є сукупність знань, умінь та навичок використання цифрових та інформаційно-комунікаційних технологій для вирішення поставлених завдань з метою підвищення ефективності підприємства в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасній економічній науці «інтелектуальний капітал» сприймається як специфічний фактор виробництва, який базується на знаннях та інформації. Основоположники теорії людського капіталу Т. Шульц [2], Г. Беккер [3], Дж. Мінер [4] розкрили у своїх працях сутність нової категорії капіталу наступним чином: під людським капіталом розуміється така форма капіталу, яка представляє собою набуті людиною цінні якості, що є джерелами його майбутніх заробітків або задовольняють, які можна розвивати, здійснюючи додаткові вкладення. Людський капітал має необхідні ознаки продуктивного характеру, оскільки він здатний накопичуватися і відтворюватися і потребує вкладення інвестицій, ефективність яких можна оцінювати. На макрорівні Т. Шульц обґрунтував високу значущість людського капіталу в умовах постіндустріальної економіки. На мікрорівні людський капітал організації вперше став розглядатися Г. Беккером, який під цим поняттям мав на увазі сукупність навичок, знань і умінь працівника, що вимагають витрат на освіту, навчання та життєзабезпечення. Таким чином, людський капітал у трактуванні Т. Шульца і Г. Беккера служить головним фактором суспільного розвитку, залишаючись при цьому переважно витратним.

У роботах Л. Туро [5], Ф. Махлупа [6], С. Фішера [7] людський капітал представлений як міра здатності працівника приносити дохід організації. При цьому до структури людського капіталу можуть входити здібності, рівень освіти, кваліфікація, вихованість, громадянство, правова культура працівників.

Основне значення в досліджуваному напрямі мають погляди таких вчених як: Т. Стюарт, Дж. К. Гелбрейт, Л. Едвісон та ін. У науковий оберт поняття ввів Дж. К. Гелбрейт (1969 р.), який визначив його як сукупність знань працівників, що сприяє формуванню ринкової конкурентної переваги компанії. Аналіз зарубіжних та вітчизняних джерел літератури показав, що існують різні підходи до визначення сутності інтелектуального капіталу. Т. Стюарт представляє інтелектуальний капітал як нове джерело багатства організацій і представляє його у вигляді знань, якими володіють працівники [8]. Дж. К. Гелбрейт вийшов за рамки «чистого інтелекту», включивши до змісту інтелектуального капіталу і конкретну інтелектуальну діяльність [9]. Шведський

організаційний теоретик Лейф Едвісон розглядає «інтелектуальний капітал» як приховану вартість компанії, нефінансову складову бізнесу, приховані умови розвитку, скриті умови розвитку, які завуальовані за видимим фасадом її активів та товарного асортименту. У своїх працях він робить висновок, що інтелектуальний капітал, забезпечуючи високі ринкові показники діяльності компанії, не є її активом. Дане положення надзвичайно важливо, оскільки воно відображає той ступінь суб'єктивності та умовності, який мають сучасні оцінки на фондовому ринку [10].

Формулювання цілей статті. Цілі роботи - вивчення та обґрунтування факторів забезпечення збереження та розвитку інтелектуального капіталу соціально-економічних систем в умовах цифрової трансформації економіки. В якості предмета дослідження виступає інтелектуальний капітал, що повноцінно розкривається в інноваційному середовищі і є сукупністю інтелектуального потенціалу та результатів інтелектуально-інноваційної діяльності.

Виклад основного матеріалу. Теорія інтелектуального капіталу розроблялася в працях К. Свейбі [11], Л. Едвінссона [10], П. Друкера [12]. Її головний постулат полягає в тому, що інтелектуальний капітал у постіндустріальній економіці (економіці знань та інновацій) спирається на високу додану вартість людського інтелекту і на нього припадає основна частка в прибутку від виробництва та реалізації інтелектуальних продуктів та послуг. Звідси обґрунтовується висновок про те, що для забезпечення конкурентоспроможного розвитку країни в умовах безперервних інноваційних змін необхідні значні інвестиції в людський капітал, насамперед у його освіту та розвиток. Відповідно до ключового визначення, словосполучення «інтелектуальний капітал» походить від латинських слів *intellectus*, що означає ум, розсуд, розум, розумова здатність людини, і *capitalis*, під яким мається на увазі щось головне, домінуюче, основне. У науковій літературі відсутня єдина трактування поняття інтелектуального капіталу. Можна виділити два основні існуючі підходи до розкриття його сутності [13]: юридичний, який наголошує на вирішенні правових питань закріплення об'єктів інтелектуальної власності; економічний, пов'язаний з характеристиками та оцінками елементів та властивостей інтелектуального капіталу, які визначають конкурентоспроможність та ефективний розвиток соціально-економічного суб'єкта. З погляду другого підходу поняття інтелектуального капіталу ширше, оскільки може розглядатися на індивідуальному та мікрорівнях і включати, з одного боку, інтелектуальний потенціал соціально-економічного суб'єкта (природний капітал, що не відчужується), а з іншого боку - інтелектуальні активи, які володіють економічною цінністю і приносять дохід. Фактично інтелектуальний капітал представляє собою економічно реалізований потенціал інтелектуально-інноваційних можливостей суб'єкта.

Людський інтелектуальний капітал може розглядатися з позицій функціонально-економічного та структурно-змістовного підходів. У межах першого підходу людський інтелектуальний капітал виступає в ролі функціонування інтелектуальної компоненти (інтелекту) її носія (власника), що забезпечує власнику певне економічне благо (вигоду, користь). Якщо в якості класифікаційної ознаки розглянути носія людського інтелектуального капіталу (соціально-економічний суб'єкт), можна виділити його види, наведені в табл. 1.

Таблиця 1

Класифікація людського інтелектуального капіталу по суб'єктам-носіям

Показники	Суб'єкти-носії інтелектуального капіталу	
	Інтелектуальний капітал працівника (Індивідуальний ІК)	Інтелектуальний капітал організації (Узагальнений ІК)
Носій:	Людина (працівник)	Група працівників-фахівців, менеджерів, керівників, від яких залежить результативність інтелектуально-інноваційної діяльності (ІІД) організації
Проявляється:	Через індивідуальні особистісні характеристики, інтелектуальний потенціал та досягнуті результати ІІД	Через синергетичний ефект від взаємодії груп (команд) і отриманих результатів ІІД, у тому числі через об'єкти інтелектуальної власності (ОІВ)
Ефективність:	Ефективність Збільшення доходу від ІІД, визнання колективу, підвищення соціального статусу, кар'єрне зростання, конкурентні переваги	Зростання доходів від ІІД, у тому числі реалізації прав на ОІВ, позитивний імідж компанії, конкурентні переваги

Джерело: Pedro, E., Leitao, J., Alves, H. *Intellectual capital and performance: Taxonomy of components and multidimensional analysis axes*. *Journal of Intellectual Capital*. 2018. № 2(19). С. 407-452.

У рамках другого підходу людський інтелектуальний капітал є інтегральною єдністю двох структурних складових, що включає:

- 1) генетично заданий інтелектуальний потенціал (природну складову);
- 2) набуті технології та отримані результати інтелектуально-інноваційної діяльності (штучну складову), які перетворюють інтелектуальний потенціал у капітал, що має вартісний вимір.

Інтелектуальний потенціал людини - це сукупність здібностей індивіда на основі отриманої та обробленої інформації, яка дозволяє створювати нові знання та отримувати з них вигоду і користь, у тому числі для цілей саморозвитку. Якість інтелектуального потенціалу працівника (природної складової індивідуального інтелектуального капіталу) визначається генетичними задатками, вродженими здібностями, нейрофізіологічними особливостями мозку та психіки. Разом з тим інтелектуальний потенціал - це не раз і назавжди задана константа, його можна розвивати і вдосконалювати, сприяючи переростанню інтелектуального потенціалу в інтелектуальний капітал, що дозволяє індивіду досягати успішної самореалізації як соціально-економічного суб'єкта.

Організація як соціально-економічний суб'єкт інтелектуально-інноваційної діяльності також має певний інтелект, але при цьому [14]:

1) фізіологічна складова індивідуального інтелекту перетворюється на організаційну складову, яка проявляється у взаємному зв'язку індивідуальних інтелектів (працівників та керівництва), реалізується в рамках організаційної структури системи управління та становить природну основу інтелекту організації;

2) психологічна складова індивідуального інтелекту визначається соціально-психологічною складовою інтелекту організації, яка пов'язана з організаційною культурою, психологічним кліматом у колективі та характером взаємодії організації та зовнішнього середовища;

3) соціально-економічна складова індивідуального інтелекту набуває в організації виробничо-економічного змісту, що визначається її господарською діяльністю, інноваційною активністю, науковістю виробничих процесів. Інтелект організації та існуючі технології групової (командної) інтелектуальної діяльності утворюють людський інтелектуальний потенціал соціально-економічних систем. Реалізація інтелектуального потенціалу передбачає його трансформацію в результати інтелектуально-інноваційної діяльності працівників, які можуть існувати у формі, що не відчужується і відчужується.

На макроекономічному рівні сукупності елементів інтелектуального потенціалу та капіталу формують інтелектуальні ресурси економіки. У економіці знань вони являються значним чинником виробництва, визначають рівень розвитку та технічного прогресу. Базисом інтелектуальних ресурсів є людський капітал (сукупність індивідуальних якостей та здібностей). При цьому індивідуальний людський капітал виявляє і реалізує себе лише у тому випадку, коли є частиною людського капіталу будь-якого суб'єкта соціально-економічної системи, тобто елементом робочої сили, оскільки саме у процесі трудової діяльності людина отримує можливість розвивати свої знання та здібності.

Людський капітал співробітників, сукупність нематеріальних активів, що втілюють знання та професійні вміння, та результати їх застосування

формують інтелектуальні ресурси суб'єктів соціально-економічної системи. Таким чином, стосовно мікрорівня інтелектуальні ресурси – це фактор виробництва, умовою оптимального використання яких є мінімізація витрат, а для макrorівня – потенціал економічного зростання та розвитку. Можливості відтворення та реалізації інтелектуальних ресурсів обмежені. Вони визначаються обсягом економічних ресурсів, що виділяються бізнесом та державою, на формування та розвиток відповідної інфраструктури, що забезпечує формування продуктивних сил, виробництво, накопичення та передачу знань.

Знання є найважливішою частиною інтелектуального капіталу, а технічне оснащення освітнього процесу – супутній фактор їх отримання. Одним із показників вимірювання інтелектуального потенціалу на макrorівні можна вважати індекс рівня освіти (Education Index) у країнах світу – це комбінований показник Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН), який вимірює досягнення країни з погляду досягнутого рівня освіти її населення. Індекс розглядається як один із ключових показників соціального розвитку та використовується для розрахунку Індексу людського розвитку (Human Development Index), що випускається в рамках спеціальної серії доповідей Організації Об'єднаних Націй (ООН) про розвиток людини [15,16,17].

З 2010 року Індекс вимірюється шляхом об'єднання показника середньої тривалості навчання дорослих з показником очікуваної тривалості навчання учнів віком до 25 років, кожен з яких має рівну вагу: 1. Очікувана тривалість навчання (у роках) - прогнозована кількість років навчання, протягом яких учень повинен відвідувати школу або інший навчальний заклад (1/2 ваги). 2. Середня тривалість навчання (у роках) - середня кількість років навчання, фактично отриманого учнем до 25 років і старше (1/2 ваги). За рівнем освіти Україна у 2022 р. посіла 58-е місце у світовому рейтингу. Лідерами у сфері освіти є Австралія, Нова Зеландія та Ісландія (табл. 2).

Інвестиції в науку та освіту – необхідна умова, що робить можливими нові відкриття та їхню комерціалізацію. 13 жовтня 2023 року в рамках Щорічних нарад представники 33 країн взяли участь у Нараді міністрів з Проекту розвитку людського капіталу, на якій обговорили, як забезпечити людям доступ до продуктивних робочих місць, а підприємцям – можливість впроваджувати інновації та сприяти зростанню зайнятості [18]. Основні аспекти та висновки даної дискусії: забезпечення здорових, кваліфікованих та творчо мислячих людей роботою дозволяє їм використовувати свій людський капітал для побудови кращого життя. Уряди країн можуть допомогти жінкам та молоді подолати перешкоди до працевлаштування, стимулювати компанії до підвищення кваліфікації та перекваліфікації їх персоналу за рахунок технічної підготовки та навчання на робочому місці, а також забезпечити

інтеграцію місцевих, регіональних та міжнародних ринків праці. Група Світового банку може надати підтримку країнам у запуску всеосяжних програм створення робочих місць та реформуванні систем освіти та професійної підготовки, з тим щоб вони відповідали навичкам, які затребувані роботодавцями сьогодні і будуть затребувані ними завтра. Навчання людей навичкам підприємництва дозволяє їм відкривати та вести бізнес створюючи робочі місця для себе та інших.

Таблиця 2.

Рейтинг країн світу з Індексу рівня освіти (United Nations Development Programme: Education Index 2022).

Рейтингове місце	Країна	Очікувана тривалість навчання (у роках)	Середня тривалість навчання (у роках)
1	Австралія	21.1	12.7
2	Нова Зеландія	20.3	12.9
3	Ісландія	19.2	13.8
4	Швеція	19.4	12.6
5	Бельгія	19.6	12.4
6	Фінляндія	19.1	12.9
7	Данія	18.7	13.0
8	Греція	20.0	11.4
9	Нідерланди	18.7	12.6
10	Норвегія	18.2	13.0
58	Україна	15.0	11.1

Джерело: United Nations Development Programme. Human Development Index (HDI): Education Index [URL: hdr.undp.org]

Уряди можуть приділяти першочергову увагу програмам для мікро-підприємців, яких часто відтинають від перспективних напрямів бізнесу, і висувати для цього такі ініціативи, як розширення доступу до фінансових послуг та створення систем соціального захисту. Вони також можуть розширити програми розвитку підприємницьких навичок та здійснювати інвестиції в наукові дослідження та розробки на користь усіх категорій підприємців. Група Світового банку може розробляти комплексні програми розвитку підприємництва, ділитися знаннями про загальне охоплення медичними послугами та інші інструменти, які допомагають підприємцям управляти ризиками, а також використовувати потенціал партнерств у сфері освіти для впровадження інновацій та створення робочих місць.

Метою управління інтелектуальним капіталом суспільства є досягнення значного результату від його використання за умови оптимізації витрат на його розвиток. У рамках Глобального інноваційного індексу (Global Innovation

Index) 2023 року (GII-2023) відстежуються показники ефективності інноваційних екосистем 132 економік та актуальні глобальні тенденції у сфері інновацій (табл. 3). Важливо відзначити, що унікальність GII-2023 полягає в тому, що до нього включено значний обсяг даних за період пандемії та після неї. Таке широке використання даних за період пандемії COVID-19, а також відповідні заходи країн щодо реагування на пандемію, у тому числі різні періоди ізоляції та поновлення роботи, і недавні наслідки збройного конфлікту в Україні мають багатосторонній вплив на рейтинги, так само як і пов'язані з цим коливання показників валового внутрішнього продукту (ВВП) різних країн, що використовується як коефіцієнт для перерахунку ряду змінних. Ці фактори необхідно з належною увагою враховувати в оцінці зміни позицій у рейтингу GII-2023.

Таблиця 3.

Рейтинг Глобального інноваційного індексу (Global Innovation Index) 2023 року (GII-2023) в цілому та за позиціями в галузі інновацій

Країна/ економіка (місце в рейтингу)	Інститути	Людський капітал та дослідження	Інфра- структура	Рівень розвитку ринку	Рівень розвитку бізнесу	Результати у галузі знань та технологій	Результати творчої діяльності
Швейцарія (1)	2	6	4	7	5	1	1
Швеція (2)	18	3	2	10	1	3	8
США (3)	16	12	25	1	2	2	12
Сполучене королівство(4)	24	8	6	3	13	7	2
Сінгапур (5)	1	2	8	6	3	10	18
Фінляндія (6)	3	5	1	12	4	4	16
Нідерланди (7)	6	13	14	15	8	8	9
Німеччина (8)	22	4	23	14	16	9	7
Данія (9)	5	9	3	21	12	12	10
Республіка Корея (10)	32	1	11	23	9	11	5
Україна (55)	100	47	77	104	48	45	37

Джерело: Global Innovation Index database, WIPO, 2023.

URL: https://www.wipo.int/global_innovation_index/en/2023/

Швейцарія очолює GII тринадцятий рік поспіль. Швейцарія є світовим лідером за результатами інноваційної діяльності: вона займає провідну позицію у категоріях «Результати у галузі знань та технологій» та «Результати творчої діяльності». Швеція лідирує у категорії «Рівень розвитку бізнесу» (1-е місце), знаходиться на другій позиції у категорії «Інфраструктура» (2-е місце) та на третій – у «Людський капітал та дослідження» (3-е місце). Країна займає провідні позиції за показниками «Доля дослідників» (1 місце) та «Частка висококваліфікованих фахівців» (3 місце). Сполучені Штати Америки продовжують лідирувати в рейтинговій таблиці, демонструючи

найкращі у світі результати за 13 із 80 показниками інноваційної діяльності GII-2023. Зокрема, країна тримає пальму першості за такими показниками, як "Глобальні корпоративні інвестори у НДДКР", "Отримані венчурні інвестиції", "Якість університетів", а також "Інтенсивність використання корпоративних нематеріальних активів" [19]. «Незважаючи на всю невизначеність, з якою ми стикаємося нині, вже видно обриси майбутніх досягнень у галузі штучного інтелекту, енергетики, медицини та транспорту. Всесвітня організація інтелектуальної власності (World Intellectual Property Organization) (WIPO) продовжуватиме надавати підтримку всім державам-членам у справі розвитку на основі інноваційної діяльності, результатом якого мають стати революційні наукові відкриття та інновації, доступні кожному і приносять користь усім нам», як зазначив Дарен Танг, Генеральний директор Всесвітньої організації інтелектуальної власності (BOIV) [20]. Соціальні та технологічні зміни визначають ступінь уваги забезпечення ефективного управління інтелектуальними ресурсами в економіці. Знання – це один із найважливіших активів організації. Вони трансформуються в інтелектуальний капітал організації. Тому управління знаннями та економічна оцінка інтелектуальних активів стають ефективними способами стимулювання зростання інтелектуальних активів організації та підвищення її конкурентоспроможності. Таким чином, управління взаємозв'язками, знаннями та іншими інформаційними потоками між трьома видами капіталу і є управління інтелектуальним капіталом організації.

З позицій людино-орієнтованого підходу розвиток концепції людського інтелектуального капіталу в цифровій економіці:

- визначається потребами соціально-економічних суб'єктів, які об'єктивно складаються в умовах інноваційної економіки;
- спирається на теоретичні положення та принципи концепцій людського капіталу, інтелектуального капіталу, інноваційного менеджменту;
- спрямовано на інтелектуальну складову людського капіталу - людський інтелектуальний капітал;
- являється особистісно орієнтованим, тобто базується на інтелектуальному потенціалі та результатах інтелектуальної діяльності людини;
- націлено на формування працівника нового типу, що володіє цифровими компетенціями і компетенціями інноваційної діяльності;
- служить науковою та інформаційною основою управління якістю людського капіталу та інтелектуальним капіталом соціально-економічної системи в цілому. Таким чином, концепцію інтелектуального капіталу необхідно розвивати з позиції людино-орієнтованого підходу, в основі якого лежать розширене трактування людського капіталу та багатокomпонентна модель людського інтелекту. У складі людського інтелектуального капіталу необхідно виділяти інтелектуальний потенціал та результати інтелектуально-інноваційної діяльності.

Висновки. Основою будь-якої держави є суспільство, члени якого виступають основними суб'єктами політичних, економічних та соціальних відносин. Тому держава, тим більше соціальна, зацікавлена у підвищенні добробуту своїх громадян, розкритті їх творчого та інтелектуального потенціалів, залученні до творчих соціально-економічних процесів. У сучасному економічному, виробничому, технологічному і соціальному середовищі, що стрімко змінюється, серйозними викликами для соціуму виступають інтеграція і продуктивна реалізація людського інтелектуального потенціалу в нових умовах. Разом з тим людський інтелектуальний капітал включає інтелектуальний потенціал працівника: його знання, вміння, навички, ментальні здібності (невідчужуваний капітал як інтелектуальна компонента людського капіталу), набуті атестаційні характеристики (рівень освіти, професійні компетенції як частина професійно-особистісної компоненти людського капіталу), а також результати інтелектуальної діяльності, формалізовані знання, напрацьовані відносини з клієнтами і партнерами (відчужуваний капітал, що входить в організаційний і ринковий інтелектуальний капітал).

Одним з основних напрямків розвитку організаційних відносин, що відповідає виявленим потребам цифрового суспільства та технологічного розвитку економіки, є оновлення концепції інтелектуального капіталу з позиції людино-орієнтованого підходу з метою гармонізації інтересів працівників та організації у сфері інтелектуальної власності. Таким чином, людський інтелектуальний капітал інтегрує в собі інтелектуально-атестаційні характеристики людського капіталу, а також формалізовані та відчужувані результати своєї інтелектуальної діяльності, які в результаті включаються до організаційного та ринкового інтелектуального капіталу.

Література:

1. Digital Economy Report 2021. Cross-border data flows and development. URL: https://unctad.org/system/files/ofcial-document/der2021_en.pdf
2. Schultz T. Human Capital, Family Planning, and Their Effects on Population Growth. *American Economic Review Papers and Proceedings*. 1994;84(2):255–260.
3. Becker G.S. Human behavior: an economic approach. 1976. URL: <https://casdev.unc.edu/ppeprogram/wp-content/uploads/sites/26/2020/02/Becker-The-Economic-Approach-to-Human-Behavior-1976.pdf>
4. Mincer J. Production of human capital and the lifecycle of earnings: variation on the theme. *National Bureau of Economic Research. Working Paper*. 1994.
5. Thurow L. Building Wealth. New rules for individuals, companies and countries in knowledge-based economy. *New York: Harper Collins*, 1996.
6. Machlup F. economics of information and human capital. Princeton, 1984. *Population innovation readiness*. URL: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_236_en.pdf
7. Fisher S., Blanchard O. Lectures on macroeconomics pdf. MIT Press, 1993. 659 p.
8. Stewart T.A. Intellectual Capital. *The New Wealth of Organizations*. N.Y.-L., Doubleday. Currency, 1997.

9. Galbraith J. K. New industrial society. URL:<https://press.princeton.edu/books/paperback/9780691131412/the-new-industrial-state>
10. Edvinsson L. & Malone M. Intellectual Capital: Realizing your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower, Harper Business. New York, 1997.
11. Sveiby K., Koehler B. The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Knowledge-Based Assets. San Francisco, 1997. 275 p.
12. Drucker P.F. Business and innovation. URL:http://www.untag-smd.ac.id/files/Perpustakaan_Digital_1/ENTREPRENEURSHIP%20Innovation%20and%20entrepreneurship.PDF
13. Tulchynska, O. Popelo, O. Vovk, B. Dergaliuk, I. Kreidych, T. Tkachenko. The Resource Supply of Innovation and Investment Strategies of the Microeconomic Systems Modernization in the Conditions of Digitalization. *Transactions on environment and development*. 2021. Vol. 17. P. 819–828. URL: <https://wseas.com/journals/ead/2021.php>, DOI: <https://doi.org/10.37394/232015.2021.17.77>
14. Pedro, E., Leitro, J., Alves, H. Intellectual capital and performance: Taxonomy of components and multidimensional analysis axes. *Journal of Intellectual Capital*. 2018. № 2(19). C. 407-452.
15. United Nations Development Programme. Human Development Index (HDI): Education Index. URL: hdr.undp.org
16. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) Institute for Statistics. Data Centre. URL: data.uis.unesco.org
17. United Nations Statistics Division. UNdata. URL: data.un.org.
18. Expanding employment through investment in human capital. Ministerial meeting on the human capital development project within the framework of the 2023 annual meetings. URL:<https://thedocs.worldbank.org/en/doc/6820ff6c9cf1ac54a42ddb3354aea7c-0360012024/original/AM2023-HCP-Conclave-Summary-RU.pdf>
19. Global Innovation Index database, WIPO, 2023. URL:https://www.wipo.int/global_innovation_index/en/2023/
20. World Intellectual Property Organization, WIPO, 2023. URL:<https://www.wipo.int/2023/>

References:

1. Digital Economy Report 2021. Cross-border data flows and development. URL: https://unctad.org/system/files/official-document/der2021_en.pdf [in English].
2. Schultz T. Human Capital, Family Planning, and Their Effects on Population Growth. *American Economic Review Papers and Proceedings*. 1994;84(2):255–260. [in English].
3. Becker G.S. Human behavior: an economic approach. 1976. URL:<https://casdev.unc.edu/ppeprogram/wp-content/uploads/sites/26/2020/02/Becker-The-Economic-Approach-to-Human-Behavior-1976.pdf> [in English].
4. Mincer J. Production of human capital and the lifecycle of earnings: variation on the theme. *National Bureau of Economic Research. Working Paper*. 1994. [in English].
5. Thurow L. Building Wealth. New rules for individuals, companies and countries in knowledge-based economy. *New York: Harper Collins*, 1996. [in English].
6. Machlup F. economics of information and human capital. Princeton, 1984. *Population innovation readiness*. URL: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_236_en.pdf [in English].
7. Fisher S., Blanchard O. Lectures on macroeconomics pdf. MIT Press, 1993. 659 p. [in English].
8. Stewart T.A. Intellectual Capital. *The New Wealth of Organizations*. N.Y.-L., Doubleday. Currency, 1997. [in English].
9. Galbraith J. K. New industrial society. URL:<https://press.princeton.edu/books/paperback/9780691131412/the-new-industrial-state> [in English].

10. Edvinsson L. & Malone M. Intellectual Capital: Realizing your Company's True Valueby Finding Its Hidden Brainpower, Harper Business. NewYork, 1997. [in English].
11. Sveiby K., Koehler B. The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Knowledge-Based Assets. SanFransisco, 1997. 275 p. [in English].
12. Drucker P.F. Business and innovation. URL:http://www.untag-smd.ac.id/files/Perpustakaan_Digital_1/ENTREPRENEURSHIP%20Innovation%20and%20entrepreneurship.PDF[in English].
13. Tulchynska, O. Popelo, O. Vovk, B. Dergaliuk, I. Kreidych, T. Tkachenko. The Resource Supply of Innovation and Investment Strategies of the Microeconomic Systems Modernization in the Conditions of Digitalization. *Transactions on environment and development*. 2021. Vol. 17. P. 819–828. URL: <https://wseas.com/journals/ead/2021.php>, DOI: <https://doi.org/10.37394/232015.2021.17.77>
14. Pedro, E., Leitro, J., Alves, H. Intellectual capital and performance: Taxonomy of components and multidimensional analysis axes. *Journal of Intellectual Capital*. 2018. № 2(19). C. 407-452. [in English].
15. United Nations Development Programme. Human Development Index (HDI): Education Index. URL: <hdr.undp.org> [in English].
16. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) Institute for Statistics. Data Centre. URL: <data.uis.unesco.org> [in English].
17. United Nations Statistics Division. UNdata. URL: <data.un.org>. [in English].
18. Expanding employment through investment in human capital. Ministerial meeting on the human capital development project within the framework of the 2023 annual meetings. URL: <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/6820ff6c9cf1ac54a42ddbf3354aea7c-0360012024/original/AM2023-HCP-Conclave-Summary-RU.pdf> [in English].
19. Global Innovation Index database, *WIPO*, 2023. URL:https://www.wipo.int/global_innovation_index/en/2023/ [in English].
20. World Intellectual Property Organization, *WIPO*, 2023. URL:<https://www.wipo.int/2023/> [in English].