

**Кошельок Г.В.**

д.е.н., професор

**Трикуліч П.П.**

аспірант

Одеський національний економічний університет (Україна)

## **ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ТА ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ**

У контексті фінансової кризи, стрімких змін та високої конкуренції у бізнесі, підприємства змушені постійно адаптуватися і вдосконалювати свої внутрішні процеси. Важливим фактором успішного розвитку є інтелектуальний капітал підприємства (ІКП), який включає знання, навички, досвід та інноваційний потенціал співробітників. На формування та розвиток ІКП суттєво може вплинути впровадження штучного інтелекту (ШІ). ІКП та ШІ тісно пов'язані між собою, адже прямо впливають на розвиток один одного.

Інтелектуальний капітал – це комплексна, багатогранна категорія, що об'єднує знання, навички, інновації та інші нематеріальні активи. Усі елементи ІКП було розділено на чотири групи: людський капітал, капітал відносин, інтелектуально-технологічний капітал та організаційний (структурний) капітал. Людський капітал полягає в інтелектуальних можливостях персоналу підприємства забезпечувати досягнення цілей підприємства. Капітал відносин – це сукупність відносин із найближчим зовнішнім оточенням підприємства, які дозволяють досягати мету підприємства. Інтелектуально-технологічний капітал (ІТК) – це сукупність знань, яка формалізована в інженерних, програмних або дизайнерських розробках, що сприяють виконанню завдань підприємства. Організаційний (структурний) капітал – це сукупність інституціоналізованих знань, характеристик системи організації діяльності та управління ресурсами підприємства і його відносинами із зовнішнім середовищем, які дають змогу дістати цілей підприємства [1, с. 42].

Можливість впровадження ШІ підприємством прямо залежить від рівня людського капіталу. Європа стикається з проблемою витоку висококваліфікованих фахівців, особливо у сферах, пов'язаних з ШІ. Цей відтік людського капіталу призводить до того, що регіони з високою концентрацією талантів продовжують розвиватися, тоді як інші відстають, створюючи нерівномірний розподіл можливостей та ресурсів. Регіони, які інвестували в розвиток людського капіталу в минулому, зараз демонструють вищі показники впровадження ШІ у своїх компаніях. Зокрема, такі інвестиції пояснюють понад третину впровадження ШІ через десятиліття, а компанії з високою інтенсивністю людського капіталу відповідають за понад 50 % впровадження ШІ в Європі [2]. Зрештою, компаніям, які переходять на ШІ, доведеться нарощувати рівень свого людського капіталу, наймаючи більш кваліфікованих працівників або інвестуючи в поточну робочу силу.

ШІ, а саме система на основі ШІ, може стати частиною ІКП. Наприклад, за період своєї діяльності, підприємства накопичують велику кількість знань та

навичок, які можуть бути задокументовані або передаватися між працівниками. У такому разі, доцільним є впровадження використання ШІ, а саме системи, яка навчена на знаннях і досвіді співробітників підприємства. Таким чином, ця система стає частиною ІКП, яка відноситься до ІТК. Спираючись на такий підхід, підприємства можуть підсилювати ІТК, людським капіталом, після чого сам людський капітал може бути підсилено ІТК. Цей підхід зможе допомогти краще розкрити людський та технологічний потенціали.

Інструменти ШІ можна ефективно застосовувати в завданнях розвитку, навчання та підвищення кваліфікації співробітників – для підготовки навчальних матеріалів, оцінки знань і компетенцій тощо. ШІ також спрощує корпоративну комунікацію у великих організаціях, забезпечуючи, більш швидкий і точний обмін інформацією між відділами та співробітниками [3].

Також ШІ інтегрується в структурний капітал, оптимізуючи процеси і покращуючи операційну ефективність та посилює клієнтський капітал, персоналізуючи взаємодію та підвищуючи задоволеність клієнтів.

Загалом, кількість ресурсів які потрібні для успішного впровадження ШІ на підприємство, може сильно відрізнятись в залежності від особливостей підприємства. Іноді може бути достатньо навчання працівників користуватися певними спеціалізованими інструментами на основі ШІ, в інших випадках необхідно безперервне навчання та перепідготовка працівників, але також можуть бути випадки коли перепідготовки та навчання працівників буде замало, що є сигналом для залучення висококваліфікованих фахівців, які зможуть інтегрувати ШІ відповідно до вимог підприємства.

Отже, взаємозв'язок ІКП та ШІ є важливим чинником для розвитку сучасних підприємств. ІКП, що включає знання, навички, інновації та організаційні структури, прямо впливає на можливість впровадження ШІ в діяльність підприємства. З іншого боку, ШІ може стати частиною ІКП, допомагаючи накопичувати, систематизувати та використовувати знання підприємства. Високий рівень ІКП забезпечує кращі умови для впровадження ШІ, що, в свою чергу, підвищує конкурентоспроможність підприємства, прискорює його адаптацію до змін на ринку та поліпшує ефективність внутрішніх процесів.

### **Список використаних джерел**

1. Літвінов О.С. Інтелектуальний капітал підприємства: сутність, оцінка, розвиток. Одеса: Видавництво, 2019. 390 с.
2. Artificial Intelligence and the Clustering of Human Capital: The Risks for Europe URL: <https://ecipe.org/publications/artificial-intelligence-and-human-capital/> – (дата звернення: 10.08.2024).
3. Штучний інтелект у виробництві: переваги та приклади застосування URL: <https://wezom.com.ua/ua/blog/shtuchniy-intelekt-u-virobnitstvi-perevagi-ta-prikladi-zastosuvannya> – (дата звернення: 10.08.2024).