ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ПІДПРИЄМСТВА

Коваленко М.А., Ломоносов А.В.,
Ломоносова О.Е., Житченко Г.О.

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ПІДПРИЄМСТВА

Навчальний посібник
для студентів вищих навчальних закладів

Херсон 2019

УДК 005.336.4
ББК
І 36

ISBN 978-966-

Рекомендовано до друку рішенням Вченої ради Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова (протокол «___» від _____2019 року).

І 36 Інтелектуальний капітал підприємства: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / М.А. Коваленко, А.В. Ломоносов, О.Е. Ломоносова, Г.О. Житченко. – Херсон: Олді-плюс, 2019. – ___ с.

Рецензенти:

Морозов Р.В. – д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту організацій Херсонського державного аграрного університету

Парсяк В.Н. – д.е.н., професор, декан факультету економіки моря Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова

У навчальному посібнику розкрито проблеми теорії і практики формування і управління розвитком інтелектуального капіталу підприємства. Висвітлено сутність інтелектуального капіталу як основного ресурсу суспільства знань. Наведено характеристики, структуру і елементи інтелектуального капіталу виробничого підприємства. Розглянуто методи оцінки капіталу і ефективності його використання. Визначено провідну роль закладів вищої освіти у формуванні і нарощуванні інтелектуального капіталу промислових підприємств і суспільства в цілому. Призначено для студентів економічних спеціальностей закладів вищої освіти.

ISBN 978-966-

© Коваленко М.А., 2019
© Ломоносов А.В., 2019
© Ломоносов О.Е., 2019
© Житченко Г.О., 2019

ЗМІСТ

ВСТУП 6
РОЗДІЛ 1. ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЯ СВІТОВОГО РОЗВИТКУ І ЗМІНИ У ЗМІСТІ ПРАЦІ ФАХІВЦІВ НА ВИРОБНИЦТВІ 9
1.1. Тенденції розвитку світової економіки 9
1.2. Економіка знань – черговий етап розвитку суспільства 19
1.3. Інтелектуальний капітал – домінуючий ресурс економіки знань 34
1.4. Людський капітал – базове джерело ресурсів розвитку 46
Питання для самоконтролю за темою 1 69
Тести до теми 1 69
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА 71
2.1. Економічна сутність інтелектуальної складової капіталу 71
2.2. Поняття інтелектуального капіталу 85
2.3. Види, структура та елементи інтелектуального капіталу 102
Питання для самоконтролю за темою 2 131
Тести до теми 2 132
РОЗДІЛ 3. ПРОЦЕСИ СТВОРЕННЯ І КРУГООБІГ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА 133
3.1. Етапи формування інтелектуального капіталу підприємства 133
3.2. Фактори формування інтелектуального продукту підприємства 139
3.3. Управління рухом інтелектуального капіталу підприємства і його комерціалізація 146
Питання для самоконтролю за темою 3 156
Тести до теми 3 157
РОЗДІЛ 4. РОЛЬ СИСТЕМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ У ФОРМУВАННІ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА 159
4.1. Наука та освіта і формування інтелектуального потенціалу виробничих підприємств 159
4.2. Університет – науково-технічний центр інноваційного розвитку регіону 176
4.3. Роль освіти у трансфері знань і формуванні компетентностей фахівців 186
Питання для самоконтролю за темою 4 192
Тести до теми 4 192

РОЗДІЛ 5. ОЦІНКА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА 194
5.1. Методичні підходи до оцінки інтелектуального капіталу 194
5.2. Інтегральна оцінка інтелектуального капіталу підприємства 214
5.3. Міжнародний досвід і підходи до оцінки інтелектуального капіталу 234
Питання для самоконтролю за темою 5 239
Тести до теми 5 239
РОЗДІЛ 6. МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА 241
6.1. Процес управління інтелектуальним капіталом та принципи його організації 241
6.2. Моделі управління інтелектуальним капіталом підприємства 264
6.3. Організаційно-економічні механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства 278
6.4. Критерії і показники ефективності функціонування механізму управління інтелектуальним капіталом 292
Питання для самоконтролю за темою 6 300
Тести до теми 6 301
РОЗДІЛ 7. ПРІОРИТЕТИ І НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА 303
7.1. Стратегії розвитку інтелектуального капіталу підприємства 303
7.2. Визначення стану і організаційне забезпечення розвитку інтелектуального капіталу підприємства 317
7.3. Методи оцінки варіантів пошуку резервів виробництва 343
Питання для самоконтролю за темою 7 350
Тести до теми 7 350
РОЗДІЛ 8. ОСНОВИ ЗАХИСТУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА 352
8.1. Захист інтелектуального капіталу як складова безпеки підприємства 352
8.2. Правові аспекти управління та захисту інтелектуальної власності і капіталу підприємства 366
Питання для самоконтролю за темою 8 380
Тести до теми 8 381
ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ 383
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ 385

ДОДАТКИ:

А. Теоретичні підходи до визначення сутності та структури інтелектуального капіталу 413
Б. Терміни інтелектуального капіталу (поняття, визначення, тлумачення) 424
В. Методи оцінки інтелектуального капіталу підприємства 435
Г. Анкета оцінювання стану управління інтелектуальним потенціалом підприємства 438
Д. Примірна програма і тематичний план дисципліни «Управління інтелектуальним капіталом підприємства» 449

ВСТУП

Україна займає досить вигідне географічне положення, має природні ресурси і, незважаючи на явні втрати протягом останніх десятиліть, продовжує володіти певним науково-технічним потенціалом. Хоча для України у теперішній час характерні усі ознаки індустріального суспільства, вона ставить собі за мету перейти на інноваційний шлях розвитку та увійти в Європейський економічний простір як рівноправний партнер. Це можливо лише за умов реалізації стратегії, що спирається на новітні ідеї та досягнення передових країн світу і одночасно передбачає випереджальні темпи розвитку.

Стратегічний розвиток вітчизняних підприємств можливий за умови досягнення ними високої конкурентоспроможності, вирішальним фактором якої є активна спрямованість виробничих структур на інноваційно-інтелектуальну діяльність. У цьому зв’язку все більшої актуальності набуває концепція інтелектуального капіталу, що ґрунтується на зростаючій ролі інтелектуальних ресурсів, які використовує підприємство в процесі економічної діяльності. Ефективне використання таких ресурсів дозволяє значно підвищити якість персоналу, інформації, нових управлінських технологій та виробничих інновацій, що є обов’язковою складовою економічної політики сучасного підприємства.

Виконання таких завдань передбачає створення наукомісткої економіки, формування потужного інтелектуального капіталу, який у теперішній час розглядається як найважливіша домінанта економічного та соціального розвитку, формування суспільства знань. Саме від цього у все більшому ступені залежать основні напрями та темпи економічного і соціального розвитку, ефективність суспільного виробництва.

Ефективне використання інтелектуального капіталу забезпечує конкурентоспроможність підприємства, дозволяє отримати додатковий прибуток за рахунок унікальних конкурентних переваг. Головним джерелом позитивної динаміки росту вартості підприємства є підвищення вартості інтелектуального

капіталу, який формується на основі комерціалізації об'єктів інтелектуальної власності та інших нематеріальних активів – результатів втілення знань, умінь і навичок працівників підприємства. На перший план при цьому виходить людина як основний і безпосередній носій знань. Відбувається розширення використання інтелектуальної праці, стрімкий кількісний та якісний розвиток середнього класу, роль якого постійно підвищується. Тому майбутнє господарського комплексу України слід пов'язувати з прискореними темпами розвитку на основі збереження існуючого інтелектуального капіталу, його нарощування, відтворення і головне – ефективного використання.

Характерними особливостями сучасного стану розвитку підприємств розвинутих країн світу є перехід до економіки знань, зростання ролі людського фактора виробництва. Використання інтелекту працівників стає переважаючим способом забезпечення високої ефективності і конкурентоспроможності підприємства.

Для економіки, яка базується на знаннях, головною сировиною є інформація, а головним ресурсом – люди. Причому не просто люди, а високоосвічені творчі особистості, які є головним чинником високої ефективності, конкурентоспроможності і успішного розвитку підприємства.

Переосмислення сутності та структури капіталу підприємства і зростання провідної ролі інтелектуального капіталу як його складової зумовили фундаментальні зрушення у виробничих відносинах. Все більшого поширення набуває концепція управління підприємством, згідно з якою виробництво – це організм; і людина розглядається як головний діючий чинник у цьому організмі. Ці зміни зумовлюють необхідність перегляду застарілих методів управління виробництвом, запровадження нових стандартів діяльності підприємством. Відсутність адаптованості до нових реалій і вимог сучасної економіки спричиняє неефективну діяльність і гальмує розвиток підприємства. У зв'язку з цим повинні змінюватися акценти господарської політики, методи забезпечення економічного зростання підприємства у напрямках інтелектуалізації та інноваційного розвитку.

Світовий досвід доводить, що ефективність будь-якого процесу залежить від того, наскільки розвинутий, затребуваний та реалізований інтелектуальний капітал з урахуванням його розширеного відтворення, оскільки стратегічне значення останнього полягає у забезпеченні конкурентоспроможності як окремого підприємства, так і країни в цілому. Саме підвищена увага, зокрема, до якості та рівня освіти, знань та інновацій, зазначають економісти-дослідники, стає рушійним чинником випереджального зростання високорозвинутих країн світу.

Інтелектуальний капітал стає основним орієнтиром у соціально-економічному розвитку держав, окремих регіонів та підприємств. Це формує проблемну ситуацію, на розв'язання якої спрямовуються матеріали даного навчального посібника. У сучасних умовах господарювання, вирішення завдань розвитку підприємства однією з глибинних проблем стає проблема розроблення корпоративної системи управління формуванням, використанням, стимулюванням розвитку власного інтелектуального капіталу і забезпечення на цій основі конкурентоспроможності, ефективності функціонування підприємства.

Навчальний посібник підготовлено д.е.н., професором М. А. Коваленком, д.е.н., професором А. В. Ломоносовим, к.е.н., доцентом О. Е. Ломоносовою, к.е.н. Г. О. Житченко. У підготовці матеріалів посібника приймала також участь к.е.н., доцент Г. М. Шворoб (р. 6).

У навчальному посібнику представлено широкий перелік літератури з питань теорії і практики управління інтелектуальним капіталом. Автори упевнені у необхідності їх глибокого опрацювання самими студентами, перш за все у випадку обрання ними спеціалізації з управління підприємством. При цьому, поряд із засвоєнням знань з питань інтелектуального капіталу підприємства, їм необхідно проявляти такі риси своєї компетентності як критичне мислення, креативний підхід до прочитаного та інноваційний підхід до обдумування можливих шляхів реалізації отриманих із даного посібника теоретичних знань у своїй майбутній практичній діяльності.

РОЗДІЛ 1. ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЯ СВІТОВОГО РОЗВИТКУ І ЗМІНИ У ЗМІСТІ ПРАЦІ ФАХІВЦІВ НА ВИРОБНИЦТВІ

1.1. Тенденції розвитку світової економіки

У світовій економіці, національних економіках, економіках регіонів, суб'єктів господарювання відбуваються принципово нові процеси, які визначають, в кінцевому підсумку, майбутнє економіки. До найбільш характерних тенденцій, особливостей розвитку сучасної економіки дослідники відносять, зокрема, інформатизацію суспільних відносин, прискорення темпів науково-технічного прогресу, формування економіки знань, зростання ролі людського чинника виробництва.

Наукова спільнота приходить до майже одностайного висновку, що сучасне суспільство знаходиться на шляху до нового рівня свого розвитку, досягнення якого дозволить і називати його по-новому – інформаційним. Воно вже зараз проявляється у таких особливостях, як:

- накопичення і рух великої кількості інформації;
- велика важливість надання саме вищої освіти;
- зростання уваги щодо здійснення наукових досліджень;
- потреба у неперервній освіті населення тощо.

Однією із сторін глобалізації є інтеграція знань у просторі і часі. За всю історію на планеті нагромаджено величезний запас знань, потенціал якого не піддається виміру. Зараз людство переживає третій, після появи писемності і друкарства, інформаційний переворот – народження могутніх інтелектуальних систем, заснованих на комп'ютерній і сучасній телекомунікаційній техніці. Історична значимість і соціальні наслідки цього перевороту залежать від нового світорозуміння, пов'язаного з новою гносеологією і новою онтологією.

Інформаційний сектор економіки є основою для поступової трансформації традиційних форм господарювання в економічну систему нового типу –

економіку знань. Серед характерних особливостей інформаційного суспільства можна виділити такі:

- однією з головних форм розвитку суспільства стає інформаційна економіка;

- забезпечення пріоритету інформації порівняно з іншими ресурсами;

- інформаційно-комунікативні технології, формуючи єдиний інформаційний простір світового електронного ринку, охоплюють ринок електронних послуг.

Потужним джерелом інформації на сьогодні є світова мережа Інтернет. У грудні 2003 року питання створення глобального інформаційного суспільства вперше в історії людства було підняте на вищому міждержавному рівні у межах проведення I стадії Всесвітнього Саміту з питань інформаційного суспільства. На цьому міжнародному форумі лідери 161 держави світу підписали два стратегічні документи: «Декларацію принципів» і «План дій», які визначили напрями подальшого розвитку інформаційного суспільства на всіх рівнях, а також визнали необхідність розробки і реалізації національних стратегій його розвитку в кожній конкретній країні. У вказаний процес включилася й Україна.

Економісти, а також фахівці інших галузей науки акцентують увагу на різних аспектах, передумовах і наслідках інформатизації. Наприклад, Ф. Заході зростання індустрії інформації та знань називає феноменальним і пояснює багатьма причинами, деякі з яких наведені нижче.

По-перше, перехід від промислового виробництва до «виробництва» послуг (банківська справа, страхування тощо), які в економіці розвинених країн займають все більше місце, в набагато більшій мірі потребує розвинених інформаційних систем.

По-друге, підсилення глобалізації ринкової економіки і зростання глобальної конкуренції обумовлюють необхідність швидкого отримання точної високоякісної інформації, що, у свою чергу, вимагає розвитку систем отримання, переробки та збереження інформації, а також надійних методів і систем комунікації.

По-третє, організаційна творчість, новаторське використання інформаційних систем та інноваційних бізнес-процесів дозволяє отримати значні конкурентні переваги.

По-четверте, через зростання потреби у знаннях і навичках низькокваліфіковані та недосвідчені працівники стали для фірм менш корисними, а фахівців дорого або неможливо замінити. Тому економічно доцільним стало створення комп'ютерних систем, які можуть акумулювати знання професіоналів і наблизити продуктивність праці малокваліфікованих працівників до рівня продуктивності спеціалістів.

К. Корсак до передумов формування інформаційного суспільства та його основних рис відносить такі:

- дуже велика важливість наукових досліджень, зв'язку, накопичення і руху великої кількості інформації;

- велика у порівнянні з сільськогосподарським та індустріальним суспільствами частка ВНП, яка витрачається на освіту, наукові дослідження, зв'язок та інформацію;

- більше половини активного населення зайняті у третинному секторі (освіта, сервіс і т. д.),

- дуже велика взаємозалежність учасників суспільних і економічних явищ як у даній країні, так і поза її кордонами;

- дуже складна організація суспільства;

- величезна роль масової інформації;

- дуже велика важливість та обов'язковість освіти всього населення;

- величезна важливість надання вищої освіти;

- безперервний характер освіти тощо.

С. Клімов наводить такі головні відмінності постіндустріального суспільства від двох попередніх типів суспільств [98, с. 41–43]. По-перше, внаслідок інтелектуалізації технологій, зростання наукомісткості продукції та розвитку ринку інтелектуальних товарів і послуг забезпечується різке підвищення

продуктивності праці. Знання, які втілюються у товари і послуги, формують більшу частину створеної вартості. Це пояснюється тим, що створенню нової продукції та послуг передують наукові дослідження і проектно-конструкторські розробки, на які витрачається все більше коштів. У цей час наукомісткими є не тільки галузі, пов'язані з космічною технікою, електронікою, суднобудуванням тощо, але й видобуток корисних копалин, сільське господарство та інші «доіндустріальні» галузі, в яких все більше застосовуються новітні досягнення науки і техніки (генна інженерія, біотехнології, комп'ютерна техніка і т. ін.).

По-друге, у зв'язку зі зростанням наукомісткості продукції в економіці все більше значення набуває діяльність, яка пов'язана з «виробництвом», зберіганням, передачею та використанням знань. Особливе значення при цьому набуває освіта, яка у розвинених країнах зайняла домінуюче положення і витрати на яку постійно зростають.

По-третє, робітники, які зайняті «виробництвом», зберіганням, передачею та використанням знань, в інформаційному суспільстві перетворюються у домінуючу групу у загальній чисельності працюючих. Так, в США, за деякими оцінками, до цієї групи відносять біля третини зайнятих в економіці.

Головними якісними ознаками постіндустріального суспільства С. Клімов вважає такі [98, с. 44–47]:

1. Стрімке прискорення темпів і масштабів науково-технічного прогресу, внаслідок чого зміни у матеріальній базі та якості трудових ресурсів не встигають за ростом науково-технічних можливостей.

2. Збільшення трансакційних витрат, тобто витрат, які не пов'язані з використанням сировини, матеріалів, оплатою праці, транспортуванням тощо, а обумовлені пошуком інформації, вивченням ринку, укладанням контрактів та контролем за їх виконанням, захистом прав власності тощо. Наприклад, у США величина трансакційних витрат становить більше, ніж половину загальних затрат, пов'язаних з виробництвом і реалізацією товарів і послуг.

3. Значне зростання ролі менеджменту у галузі інтелектуальних ресурсів,

що пояснюється різким збільшенням ціни помилок при прийнятті управлінських, особливо стратегічних рішень.

4. Необхідність постійного навчання людей на протязі усього життя. Це, як відомо, обумовлено стрімким розвитком науки і техніки, появою нових галузей та виробництв, змінами у змісті праці, що, у свою чергу, підвищує вимоги до кваліфікації працівників, призводить до появи нових професій.

Для підвищення ефективності необхідні революційні перетворення у виробництві. Уявляється, що у теперішній час такі революційні зміни можуть полягати тільки у створення якісно нових виробничих систем, які базуються на інноваціях, наукомісткій продукції та інформаційних технологіях, оскільки альтернативних шляхів розвитку поки що не знайдено. Природно, що при цьому кардинально змінюються погляди на роль факторів, що беруть участь у процесі суспільного виробництва.

На ринку інформаційних послуг існує помітне відставання України в темпах зростання інформаційних послуг порівняно з країнами ЄС та США тому спрямування державної політики у бік збільшення державною регулювання і додаткового фінансування розвитку інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) є важливим завданням програми діяльності уряду. З цією метою він здійснюватиме такі заходи:

- формування переліку пріоритетних високих технологій (нанотехнологій);

- інтеграція галузевих та регіональних програм у сфері інформатизації та комп'ютеризації в рамках єдиної загальнодержавної програми «Електронна Україна»;

- розвиток загальнодержавних телекомунікаційних мереж із використанням останніх світових досягнень у галузі високих технологій;

- лібералізація ринку телекомунікацій як основи створення конкурентного середовища, підвищення якості та здешевлення телекомунікаційних послуг;

- широке застосування практики електронного підпису;

- розвиток електронної комерції, маркетингу та бізнесу на основі Інтернету,

просування вітчизняних товарів і послуг на світові ринки з використанням можливостей Інтернету;

- інформатизація освіти та менеджменту знань, забезпечення загальної комп'ютерної грамотності, розроблення та впровадження освітніх стандартів усіх рівнів, комп'ютеризованих технологій навчання та дистанційної освіти.

Сучасні управлінські технології є системою використання і розподілу ресурсів. Проте, якщо деяка цінність може існувати в цифровій формі, вона втрачає свою природу унікального ресурсу: кількість осіб, що водночас користуються нею, її копіями, обмежується лише можливостями технічної інфраструктури. Тоді інтелектуальна власність, будучи відчуженою як цифрова модель, утрачає свою властивість унікального ресурсу.

Таким чином, інформатизація економіки та інтелектуалізація праці стають важливими чинниками зрушень у кадрових структурах, зумовлюючи необхідність формування інтелектуальної еліти, висококваліфікованих спеціалістів, здатних забезпечити генерування та ефективне використання науково-технічних інновацій, а також висококваліфікованих передавачів, розповсюдників інформації в системі освіти, зв'язку, друку, засобів масової інформації тощо. Істотні зміни повинні відбуватися і в підготовці технічного персоналу з обслуговування інформаційних машин, працівників масових професій матеріального виробництва і сфери послуг, комп'ютерна грамотність для яких стає необхідною.

Інформаційне середовище економічної діяльності господарюючих суб'єктів формується під впливом двох протилежних тенденцій:

- прагнення підприємств до інтеграції з метою об'єднання зусиль в конкурентній боротьбі, розширення доступу до інформаційних ресурсів і поліпшення інформаційної взаємодії;

- прагнення до створення інформаційних бар'єрів з метою забезпечення комерційної безпеки і конкурентних переваг.

Процес інформатизації суспільства вимагає від сучасних викладачів і студентів розуміння епохальних змін, що відбуваються у конкретній професійній

сфері. За даними спеціальних наукових досліджень, знання швидко застарівають. І темпи оновлення знань прискорюються. Крім того, спостерігається «обвальне» нарощування знань: період подвоєння обсягу наукової інформації і знань у XIX столітті становив близько 50 років. Протягом XX століття цей термін скоротився до 5 років і демонструє тенденцію до подальшого скорочення.

Європейський Союз знаходиться напередодні принципових змін у національних і міжнародних економічних системах, визначених результатом глобалізації економік і розвитком господарства, що передбачають знання. Члени Ради Європи виробили спільну стратегічну ціль, згідно з якою економіка країн ЄС повинна стати найбільш конкурентоспроможною і динамічною у світі, що передбачуватиме знання, здатною до тривалого зростання. Незважаючи на те, що окреслені на друге десятиліття терміни реалізації цілі були порушені в результаті двох хвиль світової фінансової кризи, можна стверджувати, що не тільки окремі галузі, а й цілі господарські комплекси ряду розвинених країн світу вже працюють на засадах економіки знань.

Інноваційний розвиток суспільства пов'язаний із зміною місця і ролі людини на виробництві. Інформатизація й процес інтелектуалізації праці вимагають нових підходів до управління працівниками підприємства. Ці підходи мають враховувати нові, характерні для сучасної економіки мотиви діяльності людей: участь в управління виробництвом, бажання оновлювати продукцію і технології, удосконалювати методи роботи, реалізувати власний творчий потенціал і самовдосконалюватися. Процеси інформатизації економіки й інтелектуалізації праці стають важливими чинниками зрушень у кадрових структурах, зумовлюють необхідність формування інтелектуальної еліти підприємства, а відтак і принципових змін у системі управління підприємством [30, с. 20].

В основі системи характеристик сучасного працівника лежать знання – фундаментальний показник якості інтелектуального капіталу. Загальновизнаною стала думка про те, що сьогодні тільки через знання можна створити і розвивати

економіку, здатну бути конкурентоспроможною і забезпечувати сучасний рівень життя населення. Це стосується економіки всіх рівнів – підприємств, галузей, регіонів, країн.

Економіку, що формується на базі знань, дослідники розглядають як найсучаснішу, найбільш просунуту в напрямку майбутнього, що втілює в собі найостанніші досягнення людства в технологічному, організаційному тощо ракурсах. Тож залежно від динаміки поступу за кожним з них нову економіку в сучасному їх вигляді репрезентуватимуть або високі технології у виробництві (як, наприклад, елементи інформаційної, технотронної чи цифрової економік), або нові, незвідані блага (як прояви, наприклад, мережевої чи терціарної економік), або метаморфози у виробничих відносинах (як однієї з ознак меритократичної та нетеократичної економік) тощо.

В умовах економіки знань формується суспільство нового типу. В його основі – людина, її власний інтелектуальний капітал, під яким зазвичай розуміють:

- накопиченні корисні знання, інтелектуальний матеріал, який сформований, закріплений за підприємством і використовується для виробництва ціннішого майна. Розум стає майном, коли під впливом сили мозку створюється щось корисне, що має певну форму: перелік відомостей, база даних, опис процесу тощо;

- знання, інформацію, досвід, організаційні можливості, інформаційні канали, які можна використовувати, щоб створювати багатство. Це знання, які можуть бути конвертовані у вартість, іншими словами, це сума всього того, що знають і чим володіють працівники, а також того, що формує конкурентоспроможність підприємства;

- економічну цінність двох категорій невідчутного майна підприємства: організаційний (структурний) капітал і людський капітал. До структурного капіталу відносяться власні системи програмного забезпечення, організація дистрибуційно-мережевої роботи, канали збуту і постачання. До людського

капіталу відносяться людські ресурси всередині підприємства (ресурси персоналу), а також зовнішні людські ресурси підприємства (ресурси покупців і постачальників);

- капітал, створений людським і/або машинним штучним інтелектом та представлений інтелектуальними ресурсами [96, с. 7].

Підвищення ролі людського капіталу стало ще однією характерною особливістю сучасної економіки. На сьогодні він став головним джерелом зростання багатства, прибутків. Це підтверджує досвід, перш за все, високотехнологічних компаній. Загальновизнана роль людського капіталу вимагає теоретичного та практичного переосмислення суті капіталу, його структури, уточнення місця людського капіталу й визначення відповідних інструментів використання нових економічних уявлень у процесі розширеного виробництва.

Україна визначила вектор свого майбутнього розвитку. Це інтеграція до європейської спільноти, до європейського економічного простору. Тож стратегічні цілі розвитку економіки країн ЄС повинні стати цілями і вітчизняної економіки.

Всі характеристики інтелектуальних ресурсів з погляду інтелекту, освіченості, кваліфікації, вмінь, навиків і досвіду відіграють і відіграватимуть у майбутньому ключову роль у формуванні конкурентоспроможних підприємств та національних економік, що спричинятиме зміни в характері конкуренції на світових ринках, визначатиме місце країни в міжнародному поділі праці.

Базовою складовою, особливістю формування капіталу доходів, прибутків компаній, зайнятих у високотехнологічних галузях, є висока питома вага інтелектуального капіталу у загальному обсязі їх капіталу. Відмічається, що вартість інтелектуального капіталу компаній, задіяних у сферах високих технологій, як правило, у 3-5 разів перевищує вартість їх поточних доходів, і від 3 до 100 разів, а іноді навіть більше – вартість традиційних матеріальних активів. Наприклад, нематеріальні активи у вартості компанії IBM складають 83%.

Провідні транснаціональні компанії світу найпривабливішими інвестиціями вважають ті, які забезпечують накопичення інтелектуального капіталу. Все більшого практичного підтвердження набуває розуміння, що темпи переходу до постіндустріальної стадії, до економіки знань в значній мірі залежать від того, наскільки масштабно і ефективно використовуються результати творчої діяльності працівників.

Основними джерелами інтелектуальних ресурсів є наука, освіта та інноваційне виробництво, які пов'язані між собою, а основною їх зв'язуючою ланкою є і завжди буде суспільство, тобто його знання, досвід, уміння та здібності, що є двигуном економічного росту організацій і держави. Нарощування і доцільне використання інтелектуального ресурсу будь-якої організації в умовах інноваційно-орієнтованого середовища є важливим аспектом для її діяльності. Тому, інтелектуальні ресурси є основою сучасної економіки, яка відповідає новим потребам суспільства і людини.

За деякими оцінками, частка вартості знань у загальній вартості продукції безперервно зростає і вже перевищує 50%. А це означає необхідність розробки нових моделей інтелектуального забезпечення інноваційного розвитку підприємств, що сприятиме підвищенню конкурентоспроможності не тільки окремих господарюючих суб'єктів, але і всієї країни в цілому, і відповідно, неминуче призведе до зростання добробуту її населення. У зв'язку з цим постає необхідність визначення значущості системи освіти в інтелектуальному забезпеченні, напрямів, моделей і механізмів її розвитку для підтримки та активізації інноваційного зростання підприємництва. Для ефективного рішення цієї задачі повинні змінитися відносини між системами освіти та ведення бізнесу, які на даний момент роз'єднані і розвиваються незалежно, автономно, що стримує процеси інтелектуалізації та інноватизації підприємництва [76, с. 65].

Знання, інтелектуальний капітал в недалекому майбутньому перетвориться в основне джерело багатства підприємства, будуть запорукою його прибутковості і конкурентоспроможності.

1.2. Економіка знань – черговий етап розвитку суспільства

У сучасному суспільстві основою багатства, запорукою конкурентоспроможності і розвитку стає творчий потенціал людей. Сучасне підприємство – це виробник не стільки товарів, скільки знань. А інтелектуальний капітал підприємства у більшій мірі, ніж фізичні активи і фінансовий капітал, стає його стійкою конкурентною перевагою.

В нинішніх умовах господарювання на перший план виходить людина як основний і безпосередній носій знань. Відбувається розширення використання інтелектуальної праці та стрімкий кількісний та якісний розвиток середнього класу, роль якого постійно підвищується. Тому майбутнє України слід пов’язувати з прискореними темпами розвитку на основі збереження існуючого інтелектуального капіталу, забезпечують швидке практичне втілення нових знань у нову продукцію, виробничі та організаційні схеми, системи, структури тощо. Причому у розвинених країнах компанії-лідери створюють системи управління знаннями, які охоплюють процеси генерування та здобуття знань, їх формалізацію, засвоєння, накопичення, передачу, збереження, захист і використання. Для створення та підтримання конкурентних переваг і високої ефективності діяльності компаній важливим стало постійне навчання персоналу. Це змушує їх забезпечити більш швидке навчання, ніж у конкурентів, і більш швидке, ніж зміни, що відбуваються у зовнішньому середовищі, навчатися усередині (один у одного та груп) і ззовні організації (у постачальників і споживачів), навчатися у галузях, раніше не відомих, створювати сценарії й навчатися за їх допомогою тощо.

Формування суспільства знань або інформаційного суспільства означає перехід до інформаційних технологій, технологій знань, які часто називають високими технологіями, тобто технологій, що все більше й більше потребують управління, а не тільки конструювання. В таких суспільствах головною конкурентною перевагою є не наявність ресурсів і дешевої робочої сили, а

інформація, знання та ідеї, які мають першочергове значення для розвитку науки і техніки, ефективного управління, правильного прийняття рішень тощо.

Тож з розвитком економіки в умовах дефіцитності багатьох видів ресурсів на перший план виходить людина. Вона завжди створювала матеріальні та духовні цінності і одночасно була і є кінцевим їх споживачем. З поступовим переходом до суспільства знань роль людини зростає. Саме людина генерує, тиражує та використовує знання для виробництва продукції, виконання робіт і надання послуг, нарощування ефективності виробництва та підвищення ефективності самих знань, які без людини не існують і самі по собі нічого не варті. Тому саме людина, причому людина розвинена, високоінтелектуальна, розглядається як головний елемент системи суспільного виробництва, який повинний постійно знаходитися в центрі уваги і який мусить розвиватися в першу чергу. І саме людині, а не виробництву в цілому, повинна приділятися головна увага.

Не так давно П. Друкер писав, що капіталізм поступається дорогою «суспільству знань», капітал, як головний засіб економіки, замінюється знанням [58, с. 526]. Визнаний економіст-дослідник має на увазі перехід економіки від матеріальних об’єктів до знань. Ж.-Ф. Ліотару, розвиваючи цю думку, наголошує, що знання (які є суб’єктивованою інформацією) стають фактором виробництва, і неминуче перетворюються в той же час на товар. У такому контексті тут же закладаються і підвалини до теорії економіки знань [81, с. 11].

Таким чином, економіка знань – це економіка, в якій ключовим фактором і продуктом виступають знання. Поки що не існує і єдиного погляду, як саме вона співвідноситься з інформаційною економікою:

- економіка знань є тотожною з інформаційною економікою. Знання є суб'єктивованою зафіксованою інформацією (Д. Гелбрейт, Д. Белл);

- економіка знань – щабель розвитку інформаційної економіки (М. Кастельс);

- економіка знань – наступний за інформаційною економікою етап

економічного розвитку [81].

Якщо взяти до уваги той факт, що знання є суб'єктивно зафіксована, тобто прийнята інформація, то економіка знань не може існувати поза інформаційною економікою і є її певним етапом. І, незважаючи на різні точки зору на сутність економіки знань, можливо зробити висновок, що світова економіка вступає до нового етапу свого розвитку. В останні роки в економічній науці сформувалася цілісна система поглядів на принципово відмінні від попередніх шляхи розвитку, способи забезпечення сучасного рівня життя населення, конкурентоспроможності, яка й отримала назву економіки знань.

Широкі дослідження процесів перетворення знань в безпосередньо продуктивну силу активно проводилися в другій половині минулого століття. Особлива увага дослідників приділялася країнам, які і відносно, і абсолютно бідні природними ресурсами та завдяки домінанті знань досягли значних успіхів у своєму розвитку.

Поняття «економіка знань», або «економіка, заснована на знаннях», виражає спосіб виробництва матеріальних благ, що набуває важливого значення в новому тисячолітті. Економіка знань – це економіка, яка створює, розповсюджує та використовує знання для забезпечення свого зростання і конкурентоспроможності. У такій економіці знання збагачують усі галузі всі сектори і всіх учасників економічного процесу. Вона не тільки використовує знання в різноманітній формі, але й створює їх у вигляді науково-технічної та високотехнічної продукції, висококваліфікованих послуг і освіти [202].

Експерти Організації економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР) визначають галузі економіки, засновані на знаннях, як галузі, що прямо пов'язані з виробництвом, розподілом і використанням знань та інформації. Отже, сьогодні до економіки знань у найширшому сенсі відносять три основні сфери: науково-дослідні та дослідно-конструкторські розробки (НДДКР) та інновації, освіту і навчання, що сприяють формуванню людського капіталу, а також інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ).

Принциповими, на наш погляд, є твердження, що формування економіки знань означає зміну інституційних основ функціонування господарської системи, оскільки змінюються правила і норми економічної поведінки людей, їх пріоритети і цінності. Діяльність, пов'язана з добуванням і збереженням знань, відокремлюючись від матеріального виробництва, залишається підпорядкованою йому. Інститут збереження знань займає важливе місце у забезпечені стійкості суспільства. Знання стають фактором виробництва через своє втілення в засобах виробництва. З'являються спеціалізовані інститути, спрямовані на відтворення і трансфер нових знань. Саме на цьому етапі виникає економіка, що базується на знаннях. Продукування нових знань стає головною проблемою. З розвитком суспільства і підвищенням ролі знань неминуче виникає питання про джерело знань, яке поступово стане головним фактором виробництва. Цим джерелом є здібності людини, що породжують знання та всі інші їх матеріальні й ідеальні форми втілення. Розвиток здібностей людини стає головним засобом і головною метою розвитку суспільного виробництва. Враховуючи логіку і перспективи економічного розвитку, в рамках світового товариства можна було б говорити не про економіку знань, а про економіку здібностей [105, с. 86].

Незважаючи на певне скорочення кількості вчених, Україна й досі посідає одне з перших місць в Європі за часткою науковців серед працездатного населення. Однак влада України, наголошують автори, починаючи з часів проголошення її незалежності й дотепер, не спромоглася забезпечити прогресивний розвиток наукової діяльності в країні, що ставить під загрозу успадкований нею величезний радянський науковий потенціал. За останніми даними, частка видатків на дослідження та розвиток в українському ВВП становить 1,16%, тоді як *у* Швеції, яка має найкращий результат за ним показником – 3,9%.

Міжнародний бізнес у рамках інноваційної моделі соціально-економічного розвитку докорінно входить в інтелектуальну сферу суспільства, тобто в сферу знань. І потрібні істотні розробки, спрямовані на раціоналізацію функціонування

цих сфер, які поглинають усе більшу частину людських, матеріальних і фінансових ресурсів – наголошується у Декларації ЮНЕСКО про науку і використання наукових знань від 2000 року.

Сьогодні концепція економіки знань стала основною теоретичною базою політики економічного зростанням. Вона розкриває нову роль і місце інтелекту людини в інформаційному суспільстві, вплив інформації як головної продуктивної сили і суб'єкта виробництва на розвиток економічних систем.

Якщо технологію розглядати як великий двигун, потужний прискорювач, то знання слід розглядати як його паливо. Отже, ми долучаємось до важкого питання процесу прискорення в суспільстві, бо двигун день у день наповнюється усе більш збагаченим паливом.

Френсіс Бекон мовив: «Знання – сила». Це висловлювання можна перекласти на сучасну мову. В нашому соціальному оточенні «Знання – це зміни – і прискорене набуття знань, що живлять великий двигун технології, означає прискорення перетворень».

У 1990-х роках виникає концепція управління знаннями. Міжнародні компанії беруть на озброєння принцип, згідно з яким основою конкурентних переваг успішної на ринку організації, є здатність реалізувати складні стратегії на підставі колективного навчання в організації, особливо у відношенні того, як треба координувати диверсифіковані навички та вміння, пов'язані з виробництвом та інтегрувати велику кількість потоків технологій.

Важливість нової парадигми управління – менеджменту знань – визначається також і тим, що, за оцінками фахівців, у середньому практично 80% ринкової вартості компаній забезпечують нематеріальні активи та корпоративні знання, а 95% біржової вартості високотехнологічних організацій припадає на нематеріальні активи.

Крупні компанії, розуміючи суть і значення сучасних економічних процесів, встановлюють в корпорації порядок роботи з інформаційними ресурсами для полегшення доступу до знань і повторного їх використання за допомогою

сучасних інформаційних технологій. Основною метою корпоративного менеджменту, наголошує Д. Ангелін, є зробити знання широкодоступним для працівників й такими, що можна використовувати повторно на рівні всієї корпорації. На підставі узагальнення публікацій у зарубіжній і вітчизняній літературі автори монографії дають визначення управлінню знаннями як процесу спрямування зусиль працюючих в організації людей на опанування, накопичення, розвиток знань і створення на їх основі довгострокових конкурентних переваг. Виходячи з цього, система управління знаннями в організації складається з двох підсистем: підсистеми управління пошуком, обробкою, зберіганням знань, забезпеченням доступу до знань і підсистеми управління обміном знань, трансформацією індивідуальних знань в організаційні, нарощуванням потенціалу знань організації, створенням міжорганізаційного поля знань. В усіх випадках управління знаннями базується на категорії знання, а з точки зору створення системи управління знаннями важливим є визначення індивідуальних та організаційних знані».

Комплексну характеристику знання як стратегічного ресурсу соціальної трансформації та чинника системних перетворень суспільства представлено у монографії В. Кушерця [121]. Автор висвітлює теоретико-методологічні питанні створення, нагромадження поширення та використання знання, розкриває механізм перебудови соціальних систем на основі знань та інтелектуалізації суспільства. Визначальною тезою сьогодення, визначає автор, є те, що подальший розвиток людства залежить як від міри засвоєння знань, так і від системного їх використання.

Знання трактується як перевірений практикою результат пізнання дійсності, вірне її відображення в мисленні людини. Це поняття не вказує на можливості перетворення знання у продуктивну силу. Такі можливості відкриваються через процес інформатизації як способу інженерної обробки знань – роз’яснення, виклад, документовані або публічно проголошені відомості про події та явища.

Знання у новій економіці стають не лише важливим ресурсом, а й

вирішальним фактором виробництва, оскільки суспільний розвиток все більше залежить не від матеріальних факторів виробництва, а від здатності індивіда отримувати й використовувати нові знання [105, с. 92]. За своїми якостями й властивостями знання відрізняються від традиційних чинників виробництва. У них суперечливо поєднується справжня безмежність – з рідкісністю вищого рівня, об’єктивний характер – з безпрецедентним суб'єктивізмом, невичерпаність – із здатністю до тиражування.

Неможливість вилучення знань зі споживання дає підстави віднести їх до суспільних благ. Використання інформації і знань не обмежує можливості доступу до тієї самої інформації інших людей. Водночас споживання й використання знань сприяє появі нової інформації, нових знань. Споживання знань лише одним індивідуумом не означає їхнього зникнення, навпаки, – це їхнє поширення, тоді як споживання матеріальних благ веде до поступового їх вичерпання.

Знання є органічною складовою процесу суспільного виробництва. Праця індивідуума, який володіє інформацією і знаннями, перестає бути просто раціональною діяльністю. Це творчий процес, який важко оцінити конкретними показниками, бо чим більшого обсягу знань вимагає виробничий процес, чим більше використовується, тим більшою в ньому є частка творчості, тим більше накопичується нових знань. Індивідуум як носій інформації й володар знань стає унікальним ресурсом виробництва. Невідтворюваністю особистісного фактору – людей з високими інтелектуальними, комунікативними та практичними навичками – зумовлює надзвичайну складність навіть приблизного визначення цінності їхнього потенціалу.

Отже, роблять висновки автори [105, с. 93], поширення знань разом із специфікою розвитку їхніх особистостей спричиняє тенденцію до зміни фундаментальних основ традиційних вартісних відносин. Це відбувається тому, що досить важко обчислити витрати на вироблення арсеналу інформації і знань, які стають головними елементами виробничого процесу. Звідси й саме поняття

«витрати виробництва» стосовно суспільних благ також втрачає свою раціональність. З іншого боку, процес суспільного відтворення дедалі більше втрачає свою традиційну, суто економічну форму.

Останнім часом серед вчених поширюється думка, що моделі суспільного зростання безпосередньо залежать від інвестицій в освіту, науку, інноваційні процеси і адаптацію знань як основне і найефективніше джерело зростання продуктивності, ключовий чинник економічного оздоровлення, підвищення добробуту населення.

Академік НАН України М. Згуровський вважає, що «економіка знань» – це нові знання, які генеруються наукою, підготовка високоякісного людського капіталу на базі якісної освіти, створення додаткових багатств виробничим сектором і бізнесом, невід'ємні компоненти сучасного суспільства, побудованого на знаннях. У такому суспільстві відбувається поступове заміщення традиційних індустріальних засобів виробництва новими, що продукують прогресивні знання, за допомогою яких створюються додаткові багатства. Таке суспільство змінює структуру праці, трудових відносин, зайнятості населення, сприяє появі нових професій і видів діяльності. Виникає нове соціальне оточення, в якому інформація і наукові знання стають головними продуктивними факторами замість матерії та енергії, визначають як стратегічний потенціал суспільства, так і перспективи його розвитку.

Сорок років тому дохід на душу населення в Гані та Республіці Корея був практично на одному рівні. Сьогодні цей показник у Республіці Корея у десятки разів вищий, ніж у Гані. За експертними оцінками, різниця пояснюється, насамперед, тим, що Корея досягла більшого успіху в нагромадженні та використанні знання. Це також підтверджує і досвід Гонконгу, Сінгапуру, Тайваню, не кажучи вже про Японію.

Переконливим прикладом того, як застосування знання стало рушійною силою економічних перетворень і зростання, є досвід Фінляндії в 1990-х роках. Якщо у 1970-х основним джерелом доходів країни були ресурсні галузі, то

сьогодні її економіка орієнтована на сектор інформаційно-комунікаційних технологій. При цьому, ще на початку 1990-х років Фінляндія переживала драматичний спад, який супроводжувався глибокою банківською кризою, безробіттям і величезним зовнішнім боргом. Однак уже до кінця десятиріччя макроекономічні показники країни стали одними з кращих у Європі, а на початку XXI ст. Фінляндія чотири рази піднімалася на перше місце у світовому рейтингу конкурентоспроможності країн, а її економіка була визнана однією із найрозвинутіших у світі. Слід також звернути увагу на один важливий нюанс: розвиток фінської економіки знань розпочався на основі зв'язку «користувач – виробник» між лісопромисловими компаніями як першими користувачами високих технологій і новоствореними підприємствами машинобудівної, електротехнічної та ІКТ галузей [203].

Ще один приклад – Китай, де побудову економіки знань офіційно визнано державною стратегією. Її прихильники з ентузіазмом впроваджують у практику нове гасло: «Основа економіки знань – освіта. У сучасному світі рушійна сила економіки – конкуренція, яка дедалі більше зводиться до конкуренції знань». У найпрестижніших університетах світу збільшується кількість китайських студентів, у країні створюється державна система освоєння наукових і технологічних нововведень – природна основа економіки знань. Головним своїм завданням держава оголосила організацію попиту на знання.

Вже у XXI столітті якість людського капіталу стала основним фактором відтворення. За даними Е. Денісона, 32% росту реального національного доходу США за період 1929 – 1982 рр. було отримано за рахунок росту витрат праці (кількості зайнятих, числа відпрацьованих людино-годин) і 68% – в наслідок росту її продуктивності, з яких 28 припадає на технічний прогрес (тобто якість наукових, інженерних кадрів, менеджменту та економічного механізму), 14% – на освіту і професійну підготовку кадрів, 26% – на якість корпоративного і державного управління (економія на масштабах виробництва, поліпшення розподілу ресурсів, законодавчі та інституційні фактори). Завдяки збільшенню

приросту витрат фізичного капіталу було отримано тільки 19% росту, але цей фактор спрацював не сам по собі, а у сполученні із вказаними чинниками. У 80-х роках минулого століття загальна сума приросту доходів від фізичного капіталу у США була в 14 разів меншою, ніж від знань та умінь, використаних ефективним менеджментом [66, с. 258].

Слід звернути увагу на внутрішній зв'язок процесів постіндустріалізації, глобалізації і росту витрат на людський капітал у країнах «золотого мільярда». Глобалізація призводить до нової схеми розміщення виробництва товарів і послуг між країнами: розвинені країни, де зосереджено основні науково-технічні досягнення, переводять в країни з дешевою робочою силою підприємства обробної промисловості і зосереджуються на наукомісткому, з високою часткою валової доданої вартості, виробництві товарів і послуг, хоча при цьому у них зростає безробіття малокваліфікованих робітників і дефіцит висококваліфікованих кадрів. Дж. Ходжсон так характеризує цю тенденцію: «Інституційна структура розвинених країн така, що вони не можуть конкурувати з новими країнами в частині зниження витрат. Потрібна інша стратегія – зосередження на виробництві високоякісних «знання-інтенсивних» товарів і послуг. При такому підході у розвинутих країн заходу немає прийнятної альтернативи постійним крупномасштабним інвестиціям в освіту і професійну підготовку. Тому деякі розвинені країни (США, Японія, Корея) ставлять питання про перехід до загальної вищої освіти. Країни-лідери вважають своєю основною метою на XXI ст. втримання перших позицій з індексу розвитку людською персоналу, як фундаменту, що забезпечує їм довгострокові економічні, політичні, військові та інші переваги у світі» [66, с. 259].

Економічний феномен цих та багатьох інших країн змушує повертатися до основного питання, а саме до витоків їх зростаючого багатства. Економічна думка протягом віків досліджує питання: що є істинним джерелом багатства? Джерелом зростання в економіці знань є спеціалізовані (наукові), так і повсякденні знання, в результаті використання яких, поряд з природними ресурсами, капіталом і

працею, домінуючим фактором стають процеси накопичення і використання знань, внаслідок чого постійно зростає конкурентоспроможність економіки. В економіці знань визначальним є інтелектуальний потенціал суспільства, на який вона спирається і який є сукупністю повсякденних (буденних) і спеціалізованих (наукових) знань, що наявні у свідомості людей та матеріалізовані в технологічних способах виробництва. Хоча працею звичайно вважають і розумову діяльність вироблення знань науковцями. Але ця праця не приводить до появи доданої (матеріальної) вартості. До тих пір, поки ця праця не «сформується у знання і навички носія фізичної сили, суб'єкта фізичної праці у матеріальному виробництві»: підвищення знань, інтелекту, умінь і навичок приводить до підвищення продуктивності його праці. Д. Белл обґрунтовує, що в постіндустріальному суспільстві систематизація результатів теоретичних досліджень стає основою технологічних інновацій, труд більшості людей зосереджений у системі «людина – людина», тим самим із процесу праці і повсякденної практики виключається природа, а залишаються лише люди, які вчаться взаємодіяти один із одним. В історії людського суспільства – це принципово нова ситуація, що не має аналогів.

У більшості випадків економіку знань пов'язують з використанням знань, що були реалізовані (продані), або зі знаннями, що були отримані в результаті певних витрат, тобто всім тим, що було створено в системі освіти і науки. Підготовка і перепідготовка кадрів безпосередньо на виробництві теж потребуюсь певних витрат. Все це свідчить, що високий рівень технології, організації виробництва, конкурентоспроможності продукції (товарів, послуг) теж є результатом певних додаткових витрат.

В економічній літературі все більшої ваги набуває думка, що оскільки знання – це інформація, що засвоєна людиною та існує поза її свідомістю, то зрозумілим стає висновок, що ефективність сучасної економіки більшою мірою залежить від вдосконалення якостей і характеристик людини, ніж від фізичного, речового капіталу [105, с. 98].

Курс на розбудову економіки на основі знань багато в чому пов'язаний з вичерпаністю можливостей індустріального суспільства. Як відзначається в [98, с. 45], у другій половині минулого століття «можливості зростання продуктивності праці за рахунок раціонального використання фізичних можливостей людини були вичерпані. Завдання полягало у тому, щоб надати руху можливості розуму і духу людини».

П. Друкер вважає, що «у нових економічних умовах знання є взагалі єдиним ресурсом, а не ще одним ресурсом того ж порядку, що і традиційні фактори виробництва – праця, земля та капітал. Той факт, що знання стало єдиним ресурсом, робить нову формацію унікальною» [58, с. 181]. І хоча з цим цікавим твердження трудно погодитися, оскільки без інших ресурсів, без землі, фізичного капіталу, трудових ресурсів, маючи лише знання, не можна задовольняти особисті та виробничі потреби, значення рівня знань та можливостей їх подальшого розвитку виходить на перший план, забезпечуючи найбільш ефективне використання усіх інших ресурсів.

Перехід до інформаційного суспільства обумовлений, перед усім, економічними причинами. Е. Тоффлер виділив «три хвилі» розвитку людства. Кожній з цих хвиль відповідає певне суспільство. Так, перша хвиля означає появу сільськогосподарського суспільства, друга пов'язана з індустріальними економіками, третя – це інформаційні суспільства, які базуються на «виробництві» знань. Ці суспільства історично розвиваються одне за одним, але усі вони існують одночасно. Переважна більшість країн у цей час мають сільськогосподарські або індустріальні економіки. Але найбільш розвинені країни переходять до формування суспільства знань, які часто називають також інформаційним, постіндустріальним, електронним, інноваційним суспільством тощо. На наш погляд, використання різних назв лише акцентує увагу на якійсь певній ознаці, але у кожному випадку мова йде про одне й теж саме розвинене суспільство, що повинне прийти на зміну індустріального і яке у цей час почало формуватися у найбільш розвинених країнах світу. Головним у ньому є те, що

суспільство знань спирається на науку і освіту, а не на природні ресурси, традиційні технології та засоби виробництва. За висновками авторів, для найбільш розвинених в економічному відношенні країн знання набули перевагу над іншими ресурсами і для рівня життя людей мають більше значення, ніж інструменти або праця.

Нові знання дозволяють знаходити нові нетрадиційні можливості розвитку, освоювати нові природні ресурси, що забезпечує сумарне скорочення затрат і вирішення багатьох проблем на новому якісному рівні. Система знань дозволяє моделювати технології, засоби праці, виробництво у цілому, соціальні процеси, здійснювати оптимізацію їх параметрів і на цій основі створювати реальні технічні, соціальні та інші об'єкти й системи.

Довготермінові конкурентні переваги у теперішній час здобувають ті підприємства, організації, регіони і країни, які або самі постійно створюють нові знання або здійснюють ефективний їх пошук і освоєння, а також забезпечують швидке практичне втілення нових знань у нову продукцію, виробничі та організаційні схеми, системи, структури тощо. Причому у розвинених країнах компанії-лідери створюють системи управління знаннями, які охоплюють процеси генерування і здобуття знань, їх формалізацію, засвоєння, накопичення. передачу, збереження, захист і використання. Для створення та підтримання конкурентних переваг і високої ефективності діяльності компаній в останній час важливим стало забезпечення їх постійного навчання. Це змушує їх навчатися скоріше, ніж конкуренти, і скоріше, ніж змінюється зовнішнє середовище, навчатися усередині (один в одного і груп) і ззовні організації (у постачальників і споживачів), навчатися у галузях, раніше не відомих, створювати сценарії і навчатися за їх допомогою тощо [38, с. 309].

Перехід до суспільства знань за своєю суттю не є історичним аналогом зміни сільськогосподарської економіки індустріальною. Він означає широке впровадження інформаційних технологій, науки, швидку практичну реалізацію нових знань, що призводить до суттєвих змін змісту і динаміки розвитку усіх сфер

та галузей народного господарства. На цій основі формується нова промисловість з наукомісткою продукцією і технологіями, динамічними інноваціями, гнучким автоматизованим виробництвом, нове сільське господарство, що широко використовує новітні досягнення науки і техніки тощо. Очікувана орієнтація усієї економіки на людину, найбільш раціональне використання усіх видів ресурсів і збереження навколишнього середовища повинна призвести до революційних змін не тільки в економіці, її змісту і темпів розвитку, але й і у всьому житті людства.

Інноваційний процес поєднує науку, техніку, управління, економіку, є основою для диверсифікації економічної діяльності. Зокрема, стимулюється зайнятість у високотехнологічних галузях (аерокосмічна, фармацевтична, електроніка, телекомунікації, інформаційні послуги), у виробництві і використання знань та інтелектуальних послуг. Значним сегментом зайнятості стає виробництво і обслуговування інформаційно-комунікаційного обладнання, творення і розповсюдження програмних продуктів, розвиток комунікаційних мереж. Водночас, відбувається насичення традиційних галузей дипломованими спеціалістами і науковими працівниками, менеджерами високого рівня, системними аналітиками, здатними реалізувати технологічні, організаційні та наукові інновації. Закономірністю інноваційного розвитку у промисловості стає зменшення зайнятості у виробничому секторі і зростання її в науково-дослідних і дослідно-конструкторських роботах.

Унаслідок зміни технологічних укладів швидко застарівають професійні знання. Щорічно в світовому господарстві зникає майже 500 і виникає понад 600 нових професій. Оптимальний термін ефективності набутих знань і кваліфікації знизився до 5-7 років, а в галузях, залучених до науково-технологічного процесу – до 2-3 років. Така ситуація потребує безперервного підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників, спрямованих, насамперед, на формування їхнього інноваційно-технологічного потенціалу, інноваційної культури, генерування, сприйняття, підтримку нових знань, готовність і здатність реалізувати нововведення. Дослідниками доведено, що справжнє багатство економічно

розвинених країн – це розвинений інтелектуальний і духовний потенціал їх населення.

Безумовно, правильною реакцією на виклик, обумовлений освоєнням нових технологій і посиленням глобалізації, є підвищення рівня освіти й поліпшення професійної підготовки кадрів.

Науковці зазначають, що сучасні тенденції у сфері зайнятості населення України формуються під впливом структурної перебудови економіки. Результати цього процесу: зміна співвідношення між екстенсивними та інноваційними галузями (на їх користь), науково-технічне оновлення та покращення технологічної структури виробництва з активним впровадженням нововведень; раціоналізація структури виробництва на користь частки кінцевого призначення з високим ступенем переробки; удосконалення організаційної структури управління виробництвом; зменшення ресурсомісткості (енергомісткості) виробництва.

Таким чином, відбуваються принципові зміни як у пропорціях виробництва, так і в зайнятості населення. А також відбувається її реструктуризація згідно з основними напрямами інноваційної політики, та створюється певний резерв робочої сили. Показники, що характеризують якісні зрушення у зайнятості під впливом інноваційних факторів:

- питома вага працівників розумової праці, у загальній кількості зайнятих;
- питома вага працівників з вищою освітою у загальній кількості зайнятих;
- питома вага висококваліфікованих працівників (доктори і кандидати наук) у загальній кількості зайнятих;
- питома вага працівників інформаційних галузей (електроніка, телекомунікації послуг) у загальній кількості зайнятих.

Дослідниками доведено, що справжнє багатство економічно розвинених країн – це розвинений інтелектуальний і духовний потенціал їх населення.

Економічно бідні країни – це країни, де відстає інтелектуальний і духовний потенціал людей, з залишковим фінансуванням освіти і культури, з суспільною

свідомістю, що ґрунтується на пропаганді культу сили. Можна сказати, що виник вже четвертий ступінь розвитку скарбниці нації. Для меркантилістів були скарбом лише гроші. За часів А. Сміта і Д. Рікардо багатством було «велике нагромадження товарів» (економіка пропозиції). Ф. Рузвельт та Л. Ерхард виділяли масовий платоспроможний попит мільйонів сімейних господарств (економіка попиту). Нині окреслена основна форма народної скарбниці – випереджувальний рівень їх інтелектуального та духовного розвитку.

Безумовно, правильною реакцією на виклик, обумовлений освоєнням нових технологій і посиленням глобалізації, є підвищення рівня освіти й поліпшення професійної підготовки робочої сили.

За прогнозами, у розвинутих країнах у XXI ст. практично всі додаткові робочі місця створюватимуться для фахівців з вищою освітою. Нині у США, Японії, ФРН кваліфіковані робітники – це ті, що вчилися щонайменше 15 років. Як видно, розвинутим країнам притаманний більш високий освітній і кваліфікаційний рівень робочої сили, що, безперечно, забезпечує й вищу продуктивність праці та конкурентоспроможність продукції.

1.3. Інтелектуальний капітал – домінуючий ресурс економіки знань

Нова система світогосподарських зв’язків, основою якої є розвинена інфраструктурна інформація, економіка знань, інтенсивний розвиток науки, техніки та технологій, змушує генерувати нові джерела конкурентних переваг та економічної ефективності діяльності сучасних підприємства. Людський потенціал, знання, інфраструктурні та ринкові активи стають пріоритетом розвитку підприємств. Саме інвестиції у нематеріальні, неявні активи та ефективне їх використання сьогодні є ключовою запорукою розвитку та конкурентоспроможності підприємства.

Велику частку та роль в результативності діяльності підприємства займає інтелектуальний капітал. Термін «інтелектуальний капітал» у сучасній науковій

літературі є одним з найуживаніших, оскільки за високої мінливості умов господарювання він визнається основним джерелом розвитку.

Перехід до економіки знань передбачає значне нарощування інтелектуального капіталу (див., наприклад, [111, с. 6–8] та ін.). Саме з інтелектуальним капіталом, його формуванням та ефективністю використання пов'язується розвиток будь-якої країни, що намагається забезпечити свою конкурентоспроможність і незалежність. Щодо підприємств, то інтелектуальний капітал також все більше розглядається як головний ресурс забезпечення їх конкурентоспроможності та розвитку.

Поява концепції інтелектуального капіталу пов'язана з новою хвилею науково-технічної революції, яка розпочалася у провідних країнах світу наприкінці сімдесятих років XX століття. Суттєві зрушення в науці та техніці, широке впровадження електроніки, обчислювальної техніки, нових матеріалів, нетрадиційної енергетики, створення гнучких автоматизованих виробництв, роботизація, підвищення наукомісткості продукції, інформатизація виробництва й усього життя людини обумовили не тільки появу принципово нових товарів і послуг, але й призвели до зародження нового технологічного способу виробництва, позначили початок переходу до нового постіндустріального суспільства. Цей перехідний період, за прогнозами вчених, може закінчитися в середині XXI століття.

Для економіки, яка базується на знаннях, головною сировиною є інформація, а головним ресурсом – люди. З розвитком економіки в умовах дефіцитності багатьох видів ресурсів на перший план виходить людина. Вона завжди створювала матеріальні та духовні цінності й одночасно була і є кінцевим їх споживачем. З поступовим переходом до суспільства знань роль людини зростає. Саме людина генерує, тиражує та використовує знання для виробництва продукції, виконання робіт і надання послуг, нарощування ефективності виробництва та підвищення ефективності самих знань, які без людини не існують і самі по собі нічого не варті. Тому саме людина, причому людина розвинена,

високоінтелектуальна, розглядається як головний елемент системи суспільного виробництва, який повинний постійно знаходитися в центрі уваги і який мусить розвиватися в першу чергу.

Однією з проблем, з якою зіткнеться економіка України, абсолютна більшість вітчизняних підприємств у процесі інтеграції в глобальні економічні процеси, є проблема нових світоглядних принципів на структуру капіталу. Реалії сучасної глобальної економіки знань засновані на кардинально інших принципах, ніж індустріальна економіка, в рамках якої поки що діє бізнес в Україні.

Роберт Солоу, професор Массачусетського, одного з провідних дослідницьких університетів США, отримав у 1987 р. Нобелівську премію з економіки за цикл робіт, в яких він довів, що, принаймні, 50% свого економічного зростання США зобов'язані не нарощуванню таких традиційних факторів, як праця і капітал, а насамперед науково-технічному прогресу (НТП). Р. Солоу виконував свої розрахунки стосовно першої половини XX століття. Дослідження економістів на аналітико-статистичному матеріалі інших країн за більш пізній період дали аналогічні, ще більш переконливі результати.

Нині на частку нових знань, втілених у технологіях, устаткуванні й організації виробництва, у промислово розвинених країнах припадає до 75-80% приросту валового внутрішнього продукту (ВВП).

Міжнародною спільнотою регулярно оцінюється стан економічного і соціального розвитку країн світу. За допомогою різних індексів (інноваційного, конкурентоспроможності, людського розвитку та ін.) проводиться рейтингування країн. За цими показниками можливо оцінити і рівень інтелектуалізації національних економік.

Для характеристики ступеня інтелектуальності економіки експертами ОЄСР розроблено систему, що складається з 200 індикаторів «економіки, заснованої на знаннях». У свою чергу, Світовий банк також здійснює вимір економіки знань за методикою, що включає 76 показників, приведених (нормалізованих) для оцінки в інтервалі від 0 до 10 за чотирма основними напрямами для 121 країни. До

основних оцінюваних напрямів віднесено: інституційний режим; ступінь освіченості населення; інформаційну комунікаційну інфраструктури; національну інноваційну систему.

Окремі показники розвитку економіки знань у деяких країнах світу наведено в табл. 1.1 [238]. Автори зазначають, що за сукупністю близьких за змістом показників Україна сьогодні помітно поступається країнам із середньосвітовим рівнем підтримки економіки знань, а приватний капітал ухиляється від вкладень у знання (наприклад, участь приватного капіталу У фінансуванні НДДКР у країнах ЄС сягає 55%, а у США – 67%). За даними

Таблиця 1.1

Окремі показники розвитку економіки знань у деяких країнах світу (середньозважені за населенням)

Показник	Греція	Ірландія	Пакистан	Тринідад і Тобаго	Україна	Світ
1	2	3	4	5	6	7
Населення у 2005 році, млн. осіб	11,0	4,0	156,0	64,0	47,1	6438,0
Середньорічний приріст ВВП у 2001-2005 роках, %	1,14	5,08	4,86	7,72	7,70	4,37
Індекс людського розвитку у 2006 році	0,92	0,96	0,54	0,81	0,77	0,74
Індекс розвитку економіки знань у 2006 році, max = 10,0	7,11	8,27	1,51	5,38	5,55	5,59
у тому числі: індекс «Економічний режим і державне управління»	7,15	8,36	1,60	5,82	4,33	4,73
індекс «Інноваційна система»	6,95	8,10	2,10	5,12	5,86	7,18
Середньорічні обсяги прямих іноземних інвестицій (ПІІ) у 2000-2004 роках, % ВВП	0,68	16,59	0,84	8,42	2,26	6,55
Кількість дослідників на 1 млн. мешканців у 2004 році	1413	2674	75	393	1749	1576
Кількість статей у науково-технічних журналах на 1 млн. мешканців у 2003 році	342,7	439,5	2,5	28,5	43,7	167,9
Патенти, зареєстровані в патентному відомстві США, на 1 млн. мешканців протягом 2001-2005 років	1,87	42,45	0,02	0,92	0,43	23,34
Експорт високих технологій у 2004 році,% промислового експорту	11,4	33,8	1,3	1,2	4,7	10,69
Індекс «Освіта і людські ресурси»	7,52	8,54	1,04	4,81	7,66	4,13

Продовження табл. 1.1

1	2	3	4	5	6	7
Рівень освіченості населення від 15 років і старшого у 2004 році, %	96,0	100,0	49,9	98,5	99,4	84,3
Частка населення, що вступили на другий рівень освіти (середня школа) у 2004 році, % відповідних вікових груп	96,30	111,60	27,20	83,80	92,90	75,93
Частка населення, що вступили на третій рівень освіти (вищі навчальні і заклади) у 2004 році, % відповідних вікових груп	79,40	58,50	3,20	11,90	65,50	32,28
Індекс «Інформаційно-комунікативні технології (ІКТ)»	6,82	8,06	1,30	5,77	4,34	6,31
Кількість телефонів (стаціонарних і мобільних) на 1000 мешканців у 2004 році	1465,4	1425,4	62,6	744,8	545,4	575,8
Кількість комп'ютерів на 1000 мешканців у 2004 році	89,2	494,3	4,9	105,3	28,0	184,9
Кількість користувачів Інтернет на 1000 мешканців у 2004 році	176,8	265,4	13,2	123,0	79,0	201,3

ЮНЕСКО, у 29-ти країнах на частку приватного фінансування вищої освіти припадає понад 50% загального обсягу фінансових ресурсів, у 22-х країнах – від 25% до 50%, у 25-ти країнах – 10-25% і 33-х країнах менше 10%.

Одна із найзначніших конкурентних переваг України – високий рівень освіченості її громадян. Так, 45% української робочої сили мають вищу освіту, і за цим показником Україна посідає п'яте місце серед 37-ми країн.

Перехід України до моделі інноваційного розвитку, в якій джерелом економічного зростання мають стати наукові знання, технологічні інновації та інформація, забезпечить утвердження її як високорозвинутої держави з конкурентоспроможною економікою, здатною інтегруватися в європейський та світовий простір.

На відміну від розвинутих країн, які до 90% приросту ВВП забезпечують через виробництво та експорт наукоємної продукції, Україна, наприклад, посідаючи за кількістю науковців одне з перших місць у світі, поки що розвивається без суттєвого використання результатів наукових досліджень. Частка вітчизняної наукоємної продукції становить близько 0,1% на світовому

ринку високотехнологічної продукції, який оцінюється в 2,5–0,3 трлн. дол. США. Україна представлена на цьому ринку переважно продукцією оборонно-промислового комплексу та авіаційної промисловості.

Продовжує деградувати внутрішній ринок науково-технологічної продукції. Ознаками цього, наголошують дослідники, є:

- низький рівень попиту на інноваційні розробки всередині країни;

- неплатоспроможність вітчизняних споживачів, які мають потреби у високотехнологічній продукції;

- недостатність конкуренції на внутрішніх ринках з боку виробників та постачальників нової технології;

- прагнення західних замовників без істотних інвестицій використати наукові результати виробничої сфери (насамперед за технологіями подвійного призначення).

Все це призводить до того, що інноваційна активність українських підприємств залишається низькою. Так, у 2000 р. інноваційну діяльність здійснювало лише 1491 промислове підприємство (14,8%), а у 2001 р. – 1503 (14,3), у 2002 р. – 1506 підприємств (14,6%). Протягом 2017 р. інноваційною діяльністю в промисловості займалося лише 14,3% загальної кількості промислових підприємств (табл.1.2).

Таблиця 1.2

Основні показники інноваційної діяльності промислових підприємств України у 2000–2017 рр.

Рік	Питома вага підприємств, що впроваджували інновації, %	Впроваджено нових технологічних процесів, процесів	у т.ч. маловідходні, ресурсозберігаючі	Освоєно виробництво нових видів продукції, найменувань	з них нові види техніки	Питома вага реалізованої інноваційної продукції в обсязі промислової, %
1	2	3	4	5	6	7
2000	14,8	1403	430	15323	631	9,4
2001	14,3	1421	469	19484	610	6,8
2002	14,6	1142	430	22847	520	7,0
2003	11,5	1482	606	7416	710	5,6
2004	10,0	1727	645	3978	769	5,8

Продовження табл. 1.2

1	2	3	4	5	6	7
2005	8,2	1808	690	3152	657	6,5
2006	10,0	1145	424	2408	786	6,7
2007	11,5	1419	634	2526	881	6,7
2008	10,8	1647	680	2446	758	5,9
2009	10,7	1893	753	2685	641	4,8
2010	11,5	2043	479	2408	663	3,8
2011	12,8	2510	517	3238	897	3,8
2012	13,6	2188	554	3403	942	3,3
2013	13,6	1576	502	3138	809	3,3
2014[2]	12,1	1743	447	3661	1314	2,5
2015[2]	15,2	1217	458	3136	966	1,4
2016[2,3]	16,6	3489	748	4139	1305	…
2017[2]	14,3	1831	611	2387	751	0,7

[1] до 2003 року нових видів продукції;

[2] дані наведені без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях;

[3] дані наведені за результатами державного статистичного спостереження за формою № ІНН "Обстеження інноваційної діяльності підприємств за період 2014-2016 років" (за міжнародною методологією).

Джерела: дані офіційного веб-сайту Держкомстату України.

Інформаційна революція змінила концепцію конкурентоспроможності національної, регіональної, корпоративної економіки. Матеріальна інфраструктура та матеріальні ресурси поступово відсуваються в економічних акцентах розвинених країн на задній план, а на перші ролі виходять інфраструктура та ресурси нематеріальні – генерування, зберігання, дистрибуція і передача знань та інформації, а також інфраструктура соціальна або сервісна (освіта, охорона здоров'я, навколишнє середовище).

Сучасна економічна наука виділяє такі різновиди капіталу як економічний, фізичний, людський, соціальний, культурний, політичний тощо. При цьому усі види капіталу включають уречевлену і живу працю, природні ресурси і володіють такими особливими властивостями як:

- обмежений накопичуваний господарський ресурс;

- ресурс, який володіє визначеною ліквідністю, властивістю перетворюватися у грошову форму;

- вартість, що відтворюється у процесі кругообігу форм капіталу;

- вартість, яка здатна приносити нову добавлену вартість.

Рушійною силою економічного капіталу є інтелектуальний капітал і розкривається він, перш за все, у визначеннях людського і фізичного капіталів.

Необхідно враховувати, що інтелектуальний капітал є однією із складових капіталу в цілому, а загальноприйнятого визначення останньої економічної категорії також поки що немає. Незважаючи на довготривалу, суттєву еволюцію як самого капіталу, так і відповідної економічної категорії, як і раніше, так і зараз існує різноманіття поглядів і підходів до визначення сутності капіталу. Різні автори дотримуються різних думок щодо існуючих підходів трактування даної категорії. І. Бланк відзначає, що хоча сучасна парадигма капіталу як економічної категорії визначається глибоким генезисом і значною шириною поглядів і дослідниками їй приділяється виняткова увага, наукова думка до цього часу не знайшла універсального визначення капіталу, яке б задовольняло потреби як теорії, так і практики [17, с. 207–208].

Так, капітал називають накопиченим благом, запасом, ресурсом, фактором, економічними відносинами, грошами, вкладеннями, знаннями і т. д. Як зауважує П. Єрмішин, «одна група визначень фіксує чисто економічну сторону, інша – натуральну, у поєднанні з розкриттям мети використання капітальних товарів».

Сформовані на цей час основні підходи до визначення капіталу дослідники політичної економії (див. [7, с. 254–256], [202, с. 241–242] та ін.) поділяють на п’ять груп. Як свідчать наведені нижче приклади, кожний з цих підходів виник не сьогодні, але і у цей час має своїх прихильників. Розглянемо коротко ці підходи.

1. Предметно-функціональний підхід, згідно з яким капітал розглядається як накопичена праця, запас, який використовується для господарських потреб і приносить доход (А. Сміт), попередньо накопичений запас продуктів минулої праці, який забезпечує необхідні для виробничої діяльності будівлі, охорону, знаряддя і матеріали, а також харчування та інші засоби існування для робітників на час виробничого процесу (Дж. С. Мілль), засоби виробництва, які приводять в

дію працю (Д. Рікардо), фактори виробництва, який використовується протягом тривалого часу для виробництва інших товарів і сам є результатом виробництва (П. Самуельсон і В. Нордхауз) тощо.

2. Соціально-економічний підхід, відповідно до якого капітал вважається певними економічними відносинами. При цьому К. Маркс та його послідовники називають капітал специфічними суспільними відносинами, які виникають за певних історичних умов і пов'язані з експлуатацією найманої праці.

Більш певну позицію щодо експлуатації займає О. Іткін, який стверджує, що «додаткова вартість, експлуатація породжуються не якоюсь конкретною формою власності. Вони існують за наявності будь-якої її форми, в тому числі колективної та державної, і мають досить часто прогресивний характер: без них суспільство розвиватися не може» [202, с. 249]. Тут О. Іткін наводить приклад з доходами «за вкладами на облігації і акції, які мають ті, хто не має іншої власності». Він підкреслює зростання експлуатації з розширенням акціонерної форми власності, зауважуючи, що експлуатація залишається такою по суті, хоча перестає бути очевидною.

3. Грошовий підхід, за яким капітал розглядається як гроші, головний товар, який потрібен усім (Р. Дорнбуш). У цей час грошового підходу дотримуються автори, які називають капіталом «грошові суми, що використовуються з метою організації виробництва товарів і послуг», «гроші, що використовуються для оплати ділових операцій», «будь-яку суму грошей, яка приносить підприємницький дохід».

4. Ототожнювання капіталу з часом, який є чинником доходу підприємця внаслідок відмови від задоволення поточних потреб заради отримання майбутніх благ.

5. Трактування капіталу як певного вкладення, яке обумовлює одержання доходу. При цьому як вкладення розглядаються інвестиції у фізичний капітал [111, с. 202–203] і в людський капітал (Т. Шульц, Дж. Беккер, Ф. Махлуп).

Необхідно відзначити, предметно-функціональний підхід об'єднує по

меншій мірі дві групи думок щодо сутності капіталу. До першої групи відносяться визначення, які базуються на розумінні капіталу як запасу, засобу, фактору виробництва тощо, які пов'язані з працею, виробництвом. Такі визначення зустрічаються і у теперішній час.

Особливостями визначень другої групи є те, що капітал пов'язується з доходом. А. Сміт, розглядаючи капітал певної особи як запас, поділяв на його дві частини. «Та частина, від якої вона (особа) очікує одержати дохід, називається її капіталом» [181]. При цьому дохід він ототожнював з прибутком. А. Маршалл у своєму дослідженні «Принципи економічної науки» капітал також розглядав у безпосередньому взаємозв'язку з доходом. Він писав, що «капітал людини визначається звичайно на прийнятому в ринковому побуті мові як та частина його багатства, що він виділяє на одержання доходу у формі грошей, чи, ще більш широко, на придбання (Erwerbung) за допомогою торгово-промислової діяльності».

Підхід, в основі якого лежить розуміння капіталу як блага, засоби виробництва, різноманітні ресурси і т. д., використання яких дозволяє отримувати його власнику постійний дохід (С. Фішер, В. Камаєв), або блага, які можна використовувати для виробництва майбутніх благ (Ф. Найт, П. Хейне), є найбільш розповсюджений Подібне визначення дається і у працях сучасних українських економістів. У підручнику з основ економічної теорії під ред. Г. Климко капіталом називається «авансована вартість, яка в процесі свого руху приносить більшу вартість, тобто самозростає». П. Єщенко під капіталом розуміє «чинник виробництва, який використовується в обороті з метою отримання прибутку» [40, с. 528].

Значна частина економістів країн пострадянського простору вважають, що найбільш повно сутність капіталу як економічної категорії проаналізована К. Марксом у «Капіталі». Він розглядає капітал як вартість, що приносить додаткову вартість (капітал є вартістю, яка самозростає, тобто збільшується на величину додаткової вартості), зауважуючи, що капітал можна зрозуміти лише у

русі, у процесі кругообігу, а не річ, що перебуває у спокої, а також як економічні відносини, що притаманні певній суспільно-історичній формації і які представлене в засобах виробництва, що слугують для експлуатації найманих робітників та присвоєння частини результатів їх праці.

Найбільш часто сьогодні також використовується позакласове визначення капіталу як ресурсів довготривалого застосування, які створені людиною і використовуються людиною для виробництва товарів і послуг – відзначають С. Дятлов і Т. Селіщева [63, с. 137]. Самі вони називають капіталом будь-який ресурс (грошовий, фізичний, людський, інформаційний), який бере участь в економічному обороті й приносить дохід [там само, с. 137]. На нашу думку, точніше буде сказати, що він приносить не дохід, а прибуток, оскільки дохід може не покривати усі витрати і тоді втрачається сенс підприємницької діяльності. Сам же капітал у такому випадку перестає бути самозростаючою вартістю.

Таким чином, капітал – це певні ресурси підприємства або організації, які мають вартісний вираз, тривалий час використовуються для здійснення їхньої операційної діяльності з метою отримання прибутку. Одночасно капітал відображає відносини між суб’єктами, що беруть участь у товарному виробництві, з приводу використання засобів виробництва, робочої сили та присвоєння результатів праці. При цьому слід погодитися з економістами, які стверджують, що капітал не можна розглядати як щось остаточно сформоване, застигле. Він постійно змінюється, розвивається, так само розвиваються і уяви про нього. Не вирішеним остаточно також залишається і питання про джерело самозростання (див., наприклад, [40, с. 277]).

Складність та неоднозначність сутності капіталу багато в чому обумовлюють і труднощі трактування категорії «інтелектуальний капітал». Необхідно відзначити, що у теперішній час інтелектуальний капітал безумовно є новою, більш розвиненою і складною формою капіталу, що неодноразово підкреслювалося його дослідниками.

Інтелектуальний капітал має багато проявів кожний з яких відповідає

певному його елементу і які суттєво відрізняються між собою. Спільним у них є те, що по-перше, усі ці елементи, які є невідчутними, пов'язані з інтелектуальними здібностями, інтелектуальним потенціалом людей, або є продуктом (патенти, авторські права, бренди тощо), отриманим внаслідок реалізації цих здібностей. Усі розглядувані елементи самі по собі не є капіталом. Інтелектуальним капіталом вони стають лише у товарному виробництві, коли використовуються для створення нової вартості та отримання прибутку [5, с. 58].

А. Колот сутність інтелектуального капіталу і окремих його складових визначає через термін «ресурс». Людський капітал він називає ресурсом, що акумулює знання уміння, навички, творчі та інтелектуальні здібності тощо. Капіталом установи є організаційно-технічний, інноваційно-інформаційний ресурс, пов'язаний з функціонуванням установи в цілому. Капітал установи здатен формувати конкурентні переваги внутрішнього походження завдяки високій якості інформаційно-інтелектуальних ресурсів. І наприкінець, капітал взаємодії з інститутами ринку – це ресурс відносин установи з клієнтами і партнерами, іншими інститутами ринку та технологій їх розвитку [111, с. 9–10].

Дійсно, інтелектуальний капітал точно так, як і фізичний, є ресурсом (тобто засобом, запасом, можливістю, елементом виробничого потенціалу, що використовується для досягнення конкретних цілей економічного розвитку системи, цінністю, джерелом засобів, доходів [21, с. 852]). Причому він являє собою ресурс складний, неоднорідний і невідчутний, що використовується для створення нової вартості та отримання прибутку.

Інтелектуальний капітал є вищою формою капіталу, яка відповідає більш високому рівню розвитку суспільства. Його значення з ростом знаннємісткості економіки підвищується. Поступово він перетворюється на основний вид капіталу, від якого у найбільшому ступені залежать результати виробництва та ефективність економіки.

Таким чином, інтелектуальний капітал є невідчутним ресурсом, який базується на інтелектуальних здібностях персоналу, інтелектуальному потенціалі

організації, має вартісний вираз, тривалий час використовується для здійснення операційної діяльності організації з метою створення нової вартості і отримання прибутку [2, с. 59].

Одночасно інтелектуальний капітал відображає систему відносин між суб'єктами, що беруть участь у товарному виробництві, з приводу створення, розподілу, використання і відтворення інтелектуального потенціалу персоналу та інтелектуальної власності підприємств та організацій з метою підвищення ефективності їхньої діяльності і отримання персоналом більшого доходу, а підприємствами та організаціями – більшого прибутку, створення доданої вартості та присвоєння результатів праці.

1.4. Людський капітал – базове джерело ресурсів розвитку

Початок дослідження людського капіталу як економічного фактора було покладено у другій половині XX століття працями американських вчених, Нобелівських лауреатів Т. Шульца і Г. Беккера, які ввели цей термін у наукову літературу. На початку 90-х років XX ст. концепція людського капіталу як фундаментальної економічної категорії стала однією з основних в економічних дослідженнях. Вона відображає якісні зрушення у виробничих силах і виробничих відносинах, обумовлені тим, що освіта, охорона здоров'я, наука, культура, мистецтво, інформаційне обслуговування, які сприяють підвищенню якості робочої сили, створюють економічні ресурси довгострокового користування для економіки, заснованої на знаннях.

Згідно хронології дослідження, першим була згадка про людський капітал на початку 1960-х років Саймоном Ковалем. У табл. 1.3 представлені результати досліджень авторів, які внесли вагомий вклад у розвиток теорії людського та інтелектуального капіталу.

Таблиця 1.3

Розвиток теорії людського капіталу

Рік	Автор	Розуміння людського капіталу
1960-1970-ті	С. Кузнец	Людський капітал – здатність особистості приносити прибуток, який формується в молоді роки і складається з міцного здоров'я, глибоких професійних знань, умінь, навичок, культури, соціального статусу та соціальної мобільності.
	Т.Шульц	Показав роль людського капіталу як основного продуктивного фактора індустріальній і постіндустріальній економік.
	Г.Беккер	Людський капітал підприємства – сукупність навичок, знань і вмінь персоналу.
1980-1990-ті	С. Фішер Е. Денісон	Людський капітал – міра, втілена в людині здатність приносити дохід, яка включає вроджені здібності і талант, а також утворення і придбану кваліфікацію.
	Л. Едвінсон	Людський капітал – сукупність знань, практичних навичок і творчих здібностей службовців компанії, прикладених до виконання поточних завдань.

Однією з причин посилення уваги до якості робочої сили у другій половині минулого століття стали зростаючі темпи науково-технічного прогресу, які супроводжувалися різким скороченням часу між появами нових поколінь техніки і технології. Якщо раніше такі покоління змінювали одне одного через 35-40 років, то тепер інтервал скоротився до 4-5 років. Тому запас знань, якого в попередні часи вистачало на все життя одного покоління людей, зараз вимагає поновлення 5-6 разів за час трудового стану людини, у зв'язку з чим сформувалась система перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів, зросли строки і витрати на отримання професійних знань в освітніх закладах.

Людський капітал представляє собою сукупність накопичених індивідуумами (працівниками) професійних знань, умінь і навичок, отриманих у процесі навчання і впродовж безпосередньої виробничої діяльності, які в змозі приносити дохід працівникам, підприємству і суспільству в цілому. При цьому людський капітал окремої особи не має кількісних вимірювачів, а його якість характеризується видачею дипломів, сертифікатів, присудженням відповідних розрядів, звань, премій, почесних титулів і т. п. У ряді випадків якість людського капіталу засвідчує наявність у його власника унікальних інтелектуальних і

фізичних властивостей.

Людський капітал є первісним по відношенню до інших складових інтелектуального капіталу. Останні виникають саме завдяки людському інтелектуальному капіталу, вони є породженням знань, досвіду, творчої праці його (людського інтелектуального капіталу) носіїв - працівників. Крім того, людський інтелектуальний капітал сам є базою для свого подальшого розвитку. При цьому його носієм може використовуватися як особистий людський інтелектуальний капітал, так і усі інші елементи інтелектуального капіталу, які не належать безпосередньо даному працівнику.

Людський капітал, крім людського інтелектуального капіталу, охоплює також такі властивості його носія як стан здоров'я, культурний розвиток, психологічну стійкість тощо. Тому часто виділяються відповідні складові людського капіталу, до яких включаються капітал освіти (формується на двох рівнях – загальноосвітньому і на рівні професійної освіти), капітал здоров'я (генетично закладений природній рівень здоров'я і набутий упродовж життя, що обумовлений сповідуванням цінностей здорового способу життя і відповідно потребує витрат часу та фінансових ресурсів), капітал культури (проявляється на двох рівнях – споживчому і високодуховному, формування якого потребує додаткових інвестицій та філософсько-духовного виховання), соціально-психологічний капітал (характеризує як психологічний стан суспільства в цілому та індивідуума зокрема, наприклад, опір стресовим, кризовим ситуаціям, так і ментальні та духовні цінності) [18, с. 79].

Слід також відзначити, що історично спочатку з'явилося поняття «людський капітал», від якого вже потім як похідна виникла категорія «інтелектуальний капітал». Вважається, що концепція інтелектуального капіталу виникла на основі теорії людського капіталу.

Широке розповсюдження теорії людського капіталу було обумовлено визнанням вирішальної ролі людини у розвитку економіки, все більшою залежністю ефективності використання основних видів ресурсів від працівників.

Поняття та проблеми людського капіталу або те, що потім було названо людським капіталом, розглядалися ще у працях У. Петті, А. Сміта, Д. Мілля, А. Маршалла та ін. Сучасна теорія людського капіталу сформувалася на початку 60-х років минулого століття в рамках неокласичного напряму сучасної економічної теорії перед усім завдяки Т. Шульцу, який висунув її, та Г. Беккеру, який розробив базову мікроекономічну теорію. Наукова праця Г. Беккера «Людський капітал» визнана класичною і багатьма економістами була покладена в основу подальших досліджень в цій галузі. Хоча спочатку Г. Беккер ставив перед собою лише практичне завдання визначення економічної віддачі від навчання, у подальшому його дослідження, розрахунки й аргументи перетворилися в окрему теорію, яка здобула велику популярність серед економістів, соціологів, політиків тощо.

Категорія «здібності» за своїм обсягом є меншою порівняно із знаннями, вміннями, навичками і досвідом, але є для них основною. Щодо визначення здібностей існує багато різних думок, але всі вони зводяться до наступного: здібності являють собою індивідуально-психологічні особливості особистості, необхідні для освоєння певної діяльності та її успішного здійснення. Вважається, що процес формування здібностей відбувається на основі задатків.

Внаслідок цього в основі здібностей лежать задатки, які представляють собою спадкову основу для розвитку майбутніх здібностей людини. Також основу здібностей може становити талант, який визначається, як видатні здібності, незвичайна обдарованість в якійсь галузі, притаманна індивіду від народження або під впливом вправ, що розвивається до високого ступеня, що забезпечує людині можливість найбільш успішно виконувати ту чи іншу діяльність.

Наступною категорією в структурі людського капіталу є знання. Знання являють собою інформацію, яка може бути корисна, зрозуміла і доступна індивідууму (групі індивідуумів) при вирішенні необхідних їм завдань або інформація, підготовлена з метою розвитку в рамках конкретної теми або проекту.

Як видно з визначення, для отримання знань необхідна інформація і здатність до навчання. Де навченість являє собою здатність індивіда до сприйняття знань, умінь і поведінкових моделей. Навченість заснована на індивідуальній і на пізнавальної активності суб'єкта.

Виходячи з аналізу визначень, категорії «вміння» можна дати наступне визначення. Уміння є знання, реалізовані на практиці. З цього випливає, що доведене до автоматизму вміння вирішувати той чи інший вид завдання є навик.

Категорія «досвід» ґрунтується на придбаних навичках. В ході аналізу даного поняття можна дати наступні визначення: досвід є якість особистості, сформований шляхом навчання, яке узагальнює отримані знання, навики, вміння.

Як відомо, досвід може передаватися від покоління до покоління, значить, можна зробити висновок про те, що досвідченим вважається той співробітник, який здатний навчити інших. Таким чином, на основі аналізу понять побудована схема, яка наочно показує взаємозв'язок елементів людського капіталу (рис.1.1).

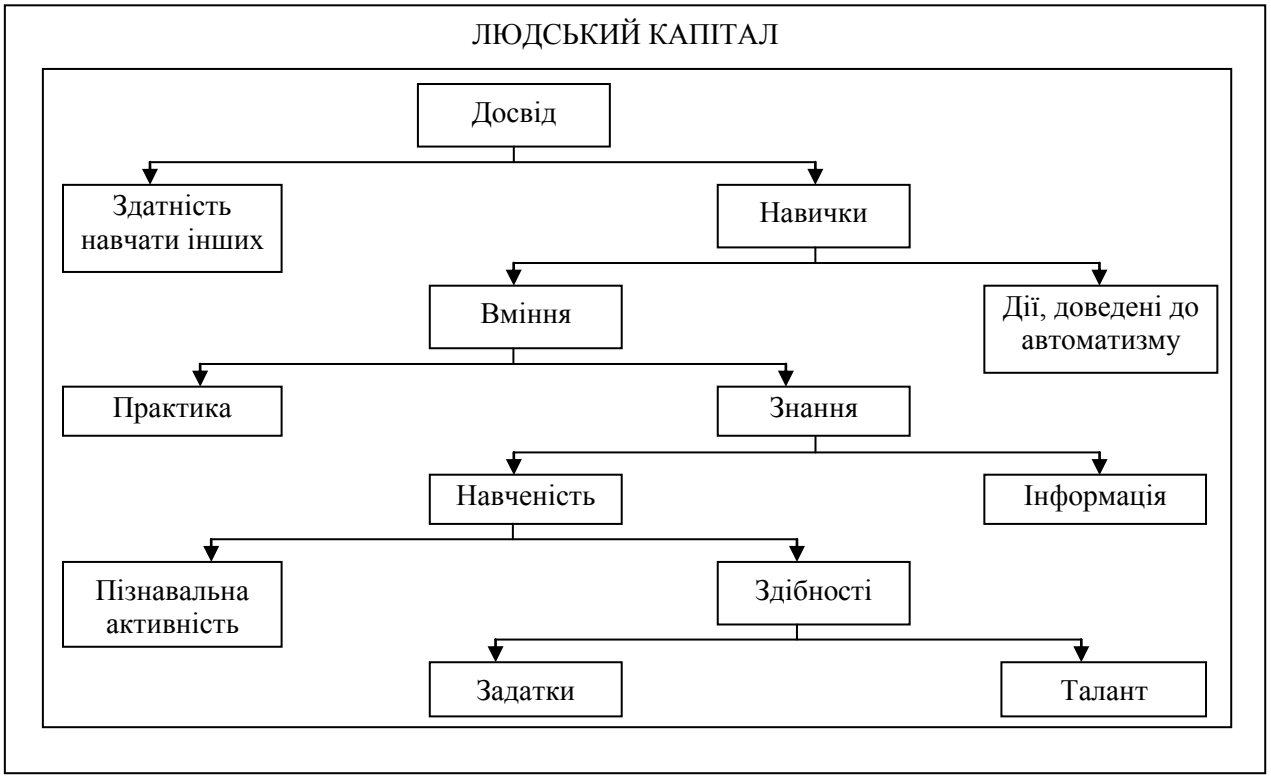

Рис. 1.1. Взаємозв'язок елементів людського капіталу [74, с. 113]

Як відомо, капітал має властивість накопичуватися. Накопичення людського капіталу настає тоді, коли є співробітник, що володіє певним досвідом, яким він може поділитися з іншими співробітниками, тобто навчити їх і як наслідок цього навчання збільшити дохід підприємства. Отже, нагромадження людського капіталу відбувається в період обміну знаннями, вміннями, навичками. Такий обмін відбувається при внутрішньофірмовому навчанні, яке являє собою безперервний процес розвитку знань, умінь, навичок, необхідних співробітнику для забезпечення належного рівня виконання його службових обов'язків та вирішення проблем, що виникають в процесі його професійної діяльності. Виходячи з вищевикладеного, можна сказати, що управління людським капіталом підприємства являє собою процес планування, реалізації та контролю внутрішньофірмового навчання персоналу [74, с. 114].

Значний вклад в розвиток теорії людського капіталу внесли й інші представники так званої «чикагської школи» Б. Вейсброд, Д. Мінцер, Л. Хансен. В подальшому дослідження в цієї галузі проводили Й. Бен-Порет, Ф. Уелч, Ш. Розен, Р. Лейард, М. Блауг, Б. Чизвік та ін.

Авторами теорії людського капіталу останній у загальному вигляді розглядався як запас обдарувань, здібностей, здобутих знань, навичок людини, її мотивацій, енергії. Ця сукупність властивостей може використовуватися для виробництва товарів і послуг і дає змогу людині отримувати доход. Узагальнюючи визначення людського капіталу, Р. Боуен пише, що людський капітал, – як визначають його більшість економістів, – складається із здобутих знань, навичок, мотивацій та енергії, якими наділені людські істоти і які можуть використовуватися на протязі певного періоду часу з метою виробництва товарів і послуг.

Найважливіша роль у формуванні людського капіталу відводиться освіті та навчанню, які дозволяють суттєво підвищити продуктивність працівників і надати їм можливість збільшити свої заробітки. По суті саме визначення доцільності здобуття освіти, ефективності затрат на навчання було головним предметом

дослідження у наукових працях Т. Шульца та Г. Беккера і саме проблеми освіти в першу чергу розглядає теорія людського капіталу. Провідною ідеєю є необхідність інвестування в людину і насамперед забезпечення її навчання. Але крім того, для формування людського капіталу велике значення мають і інші напрями витрат. Так, Г. Беккер до інвестицій в людину відносив не тільки затрати на навчання, підготовку працівника на виробництві, але й затрати на охорону здоров'я, міграцію, пошуки інформації про ціни і доходи.

Теорія людського капіталу базується на економічному підході до людської поведінки. Т. Шульц і Г. Беккер виходили з того, що молоді люди та їхні батьки при визначенні доцільності освіти ведуть себе раціонально і зіставляють очікувані вигоди та затрати на навчання. Тобто людина відмовляється від заробітку у теперішній час, здійснює певні витрати на своє навчання задля того, щоб підвищити свою кваліфікацію і у майбутньому отримувати більш високий доход. Рішення про доцільність навчання або його припинення, вступ до закладу вищої освіти (ЗВО) тощо приймається на основі зіставлення граничної норми віддачі та доходності від альтернативних інвестицій. Найпростіший варіант останніх – відсотки від вкладення коштів в банки, дивіденди, отримані за цінними паперами.

Другою важливою вигодою від здобуття більш високого рівня освіти, як показує статистика, є покращення можливості працевлаштування працівників.

Не менше значення мають також такі вигоди вищої освіти, як поліпшення умов праці, більш цікава творча робота і підвищення задоволення від її виконання, розширення можливостей для працевлаштування, більш високий соціальний статус, престиж, що має освічена людина, більші можливості займатися неринковими видами діяльності та знизити ризик, який притаманний веденню власного бізнесу, вищій рівень якості життя. Разом з тим, все ж таки економічні мотиви здобуття освіти за кордоном є основними.

Слід зауважити, що у цей час однозначного визначення людського капіталу немає, саме поняття находиться в стадії розвитку, а при його характеристиці різні автори акцентують увагу на різних аспектах. Існує багато різноманітних підходів,

думок, пропозицій щодо визначення сутності та окремих складових людського капіталу, їх вимірювання, оцінки, становлення чинників, які формують його величину, тощо. Зрозуміло, що наявність суттєвих розбіжностей у підходах, визначеннях, методиках вимірювання і т. п. передбачає проведення подальших досліджень у цій галузі. Перед усім необхідно провести аналіз існуючих підходів до визначення поняття людського капіталу, оскільки це багато в чому обумовлюватиме правильну оцінку його величини, доцільності відповідних інвестицій, вимірювання їх ефективності та вирішення багатьох інших теоретичних і практичних завдань.

Багато хто з дослідників цієї проблеми людський капітал і відповідно інвестиції в нього розглядають більш вузько ніж основоположники цієї теорії. Але при цьому в обов'язковому порядку до головних якостей людського капіталу включається рівень освіти, здобуті знання, практична підготовка і навички, досвід. Аналіз наукових праць показують, що найбільш поширені визначення людського капіталу можуть бути зведені до трьох груп.

Першу групу складають визначення, які спираються на «класичні», тобто вони є варіаціями визначення Т. Шульца і Г. Беккера.

Друга група об'єднує визначення, які дають звужене уявлення про людський капітал. При цьому він характеризується лише властивостями, що пов'язані з освітою, кваліфікацією, практичними навичками, досвідом. Так, С. Фішер, Р. Дорнбуш і Р. Шмалензі вважають, «що людський капітал є мірою втіленої у людині здібності приносити доход. Людський капітал включає природжені здібності, а також освіту і придбану кваліфікацію».

Інколи людський капітал трактують ще більш вузько, наприклад як запас корисних і цінних знань, нагромаджених під час навчання, як «обсяг професійних навичок і підготовленості, втілений у працю як чиннику виробництва», як інтелектуальні здібності, здобуті завдяки «формальному навчанню освіті чи на основі практичного досвіду» або як «навички, вміння, спеціальні знання, що необхідні у виробництві товарів». Такий підхід, напевно, пов'язаний з тим, що

основоположники теорії пов'язували людський капітал, перед усім, з навчанням, здобутими знаннями, навичками тощо.

Але успішність навчання та використання людиною своїх знань багато в чому обумовлена її генетичними особливостями. Накопичення людського капіталу певною мірою залежить від природжених розумових здібностей, обдарованості людини, її витривалості, умінню зосереджуватися, а також від інших фізичних даних і здоров'я у цілому, які є фундаментом, завдяки якому за допомогою теоретичного і практичного навчання, досвіду вона здобуває знання, кваліфікацію, навички. Погіршення фізичного або психічного стану негативно впливає на ступінь реалізації природних та здобутих властивостей людини, що відбивається на продуктивності праці, якості роботи тощо. При цьому відбуваються втрати людського капіталу. Тому при визначенні людського капіталу крім накопичених знань, навичок, мотивацій до сукупності якостей, які включаються до цього поняття, інколи окремо виділяють запас здоров'я. Але навіть якщо це окремо не оговорюється, фізичні і психічні здатності людини присутні при визначенні поняття людського капіталу неявно, у вигляді таких характеристик як «енергія людини», «затрати на підтримання і розвиток здоров'я» тощо.

Широке, розгорнуте розуміння людського капіталу, що крім знань та навичок працівника охоплює також такі елементи, як народження дітей, їх виховання, охорону здоров'я і т. д., може бути ще більше розширене, якщо, наприклад, враховувати стан навколишнього середовища, який також впливає на здоров'я, а отже і на здатності до праці, ступінь розвитку економіки, від якого залежить величина інвестиції як держави, так і населення, в освіту, існуючи можливості вирішення соціальних проблем тощо. Таким чином, може бути побудований досить довгий і складний ланцюжок причинно-слідчих зв'язків. Залежність здатностей людини до продуктивної праці від багато яких різноманітних чинників призвели до появи нових понять і поділення людського капіталу на окремі складові частини. Так, І. Ільїнський людський капітал

розчленовує на капітал освіти, капітал здоров'я і капітал культури. Інколи культурний капітал не вважається складовою людського, а ставиться поряд з ним.

У визначеннях, які відносяться до третьої групи, людським капіталом називають інвестиції у людину. Так, у «Словнику сучасної економіки Макміллана» сказано, що сутністю людського капіталу є «інвестиції в людські ресурси з метою підвищення їхньої продуктивності». При цьому підкреслюється, що людський капітал за своєю сутністю багато в чому подібний до фізичного. Разом з тим, людському капіталу присутні деякі особливості. Так, він не може бути проданим, запозиченим. Власник людського капіталу, тобто індивід, який має певну підготовку, з метою зниження ризику не може диверсифікувати свій капітал, як це може зробити власник фізичного капіталу.

Н. Грегорі Менкью людським капіталом також називає «інвестиції в людей», а основною формою людського капіталу – освіту. Як і інші види капіталу, витрати на освіту є вкладеннями ресурсів, що дозволяють у майбутньому отримувати від затрат економічну вигоду, у даному випадку – підвищити продуктивність праці. При цьому на відміну від інвестицій в інші форми капіталу, вкладення коштів в освіту пов'язано з конкретним індивідом.

Зрозуміло, що людський капітал, як і будь який інший вид капіталу, не формується сам по собі. Досягнення певного рівня освіти, кваліфікації і практичних навичок передбачає здійснення певних витрат. Ці витрати можуть розглядатися як інвестиції у людський капітал, оскільки вони є довгостроковими вкладеннями коштів у даний час з метою отримання позитивного результату в майбутньому (більшого доходу у вигляді заробітної плати, можливості легкого працевлаштування тощо). Але витрати самі по собі ні продуктивність праці, ні ефективність виробництва, ні доходи збільшувати не можуть, вони є лише необхідною передумовою для цього.

Розвиток теорії людського капіталу, більш глибоке вивчення цієї категорії обумовлюють постійне уточнення цього поняття. Так, за визначенням української дослідниці О. Грішнової, людський капітал – «це економічна категорія, яка

характеризує сукупність сформованих і розвинених унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу» [47, с. 16–17].

С. Міхнєва при визначенні сутності людського капіталу найважливішою його характеристикою вважає компоненту творчої активності, «яка відрізняє здатності до творчої праці від здатності до виконавської праці, людський капітал від простої робочої сили, визначає умови і природу процесу «капіталізації» здатностей до праці». Ця характеристика, на наш погляд, є ключовою і для визначення напрямів розвитку освіти, у тому числі і вищої, має принципове значення.

Здатності до творчої праці, формування і розвиток інтелектуальної активності залежать від рівня знань і загальної культури, що досягла людина, характеру сформованих у неї потенціальних цінностей та моральних настанов. На думку С. Міхнєвої, саме вони, головним чином, є основними в системі функціонування і відтворення людського капіталу.

На наш погляд, доцільно розрізняти людський капітал (у широкому розумінні) і людський інтелектуальний капітал, як це пропонує, наприклад, В. Супрун [194, с. 107]. При цьому людський капітал у цілому, так як його розуміли Т. Шульц і Г. Беккер, являє собою усю сукупність властивостей людини, які дають змогу отримати доход або інший бажаний позитивний результат. Людський інтелектуальний капітал пов'язаний лише зі знаннями, кваліфікацією, досвідом людини, її здібностями до творчості і є поняттям більш вузьким.

Людський капітал як економічну категорію, на нашу думку, можна характеризувати як відносини з приводу формування і розвинення у індивідів здатностей до творчої продуктивної праці, що створюються за рахунок витрат на підготовку і перепідготовку, охорону здоров’я, вирішення соціальних програм та реалізацію інших заходів, здійснюваних державою, підприємствами і самими

індивідами з метою розвитку людини, внаслідок чого вона може збільшити свої особисті доходи і одночасно сприяти зростанню доходів підприємств і держави у цілому.

Людський капітал характеризується такими властивостями його носія – індивіда, як природжені здібності, стан здоров'я, фізичні та моральні здатності до навчання і праці, обдарування, придбані навички, досвід, здобуті освіта, знання, кваліфікація, мотивація до творчості та розвитку.

Сукупність характеристик, які не увійшли до підмножини властивостей, що формують людський інтелектуальний капітал, але які разом з останнім становлять людський капітал у цілому, умовно можна назвати первісним (природнім) людським капіталом. Він являє собою основу для розвитку людини і формування у неї людського інтелектуального капіталу. Первісний людський капітал створюється перед усім внаслідок дії, пов'язаних з народженням і вихованням дітей, розвитком їхніх природжених фізичних і розумових здібностей, підтриманням і укріпленням здоров'я, формуванням у них витривалості, прагнення до навчання і покращення свого становища, умінню зосереджуватися, добиватися поставлених цілей тощо. Усі ці властивості індивіда складають своєрідний фундамент, на якому базується людський інтелектуальний капітал. Від розвиненості та якості первісного людського капіталу багато в чому залежать можливості формування людського інтелектуального капіталу і стимулів людини до його накопичення.

Таке розуміння сутності людського капіталу, на нашу думку, дає змогу конкретизувати систему чинників, під впливом яких відбувається його створення, і більш точно визначати витрати, необхідні для формування людського капіталу різної якості.

Теорія людського капіталу зазнавала і продовжує зазнавати критики з боку дослідників, що належать до різних наукових шкіл. При цьому їх умовно можна розділити по меншій мірі на дві основні групи.

Першу групу складають критики, які не згодні з тим, що до головних

чинників, які впливають на величину заробітків, відносяться рівень та якість освіти, ступінь досвіду, вік працівників тощо.

Друга група критиків, які належать до послідовників трудової теорії вартості К. Маркса, не визнають правомірність застосування терміну «капітал» стосовно до здатностей людини до праці.

Капітал з точки зору трудової теорії вартості – це «певні суспільні виробничі відносини, що належать певній історичній формації суспільства, які представлені у речі і які надають цій речі специфічний суспільний характер» [136, с. 380]. Людський капітал на відміну від звичайного, фізичного капіталу не є самозростаючою вартістю, оскільки на відміну від фізичного капіталу він в обов'язковому порядку потребує зусиль і дій з боку свого власника на підвищення кваліфікації, здобуття нових навичок, укріплення здоров'я тощо.

Прихильниками теорії К. Маркса людський капітал не розглядається як капітал у повному розумінні цього поняття. Вони звертають увагу на те, що капіталом називають фізіологічні та професійні здатності людей і при цьому частіше за все не розглядається соціально-економічна сутність цієї категорії.

Опоненти згодні з тим, що К. Маркс у «Капіталі» детально, з усіх боків розглянув і охарактеризував труд людини. Але цей аналіз відноситься до фізичної праці. В радянській економічній літературі існували уніфіковані визначення труда і робочої сили, які спиралися на констатацію простої єдності розумових і фізичних здатностей людини, що стало аксіомою. «Тут, – як пише В. Гойло, – напевно виявлялося і до цього часу виявляється тиск з боку «Капіталу» К. Маркса, в якому все присвячено дослідженню фізичної праці». С. Міхнєва ставить питання «про біфуркацію здатностей людини на дві самостійні і у певній мірі протилежні субстанції – здатності до виконавської праці та здатності до творчої праці». При визначенні сутності людського капіталу найважливішою його характеристикою вона вважає компоненту творчої активності, «яка відрізняє здатності до творчої праці від здатності до виконавської праці, людський капітал від простої робочої сили, визначає умови і природу процесу «капіталізації»

здатностей до праці». Ця характеристика, на наш погляд, є ключовою і для визначення напрямів розвитку освіти, у тому числі і вищої, має принципове значення.

Здатності до творчої праці, формування і розвиток інтелектуальної активності залежать від рівня знань і загальної культури, що досягла людина, характеру сформованих у неї потенціальних цінностей та моральних настанов. На думку С. Міхнєвої, саме вони, головним чином, є основними в системі функціонування і відтворення людського капіталу.

В цьому процесі – людина, яка удосконалює, узагальнює, є винахідник, шукає нові рішення, розв'язує завдання – розглядається як носій ідеї, розробник інтелектуального продукту. Але це не є ще людським капіталом, хоча їй (людині) властиві (притаманні) сукупність знань, навичок, творчих здібностей, тому що людський ресурс повинен себе реалізувати в інтелектуальний продукт. А це можливо зробити (досягти) в процесі розробки, пошуку, узагальнення за певних соціально-економічних умов, до яких належать наявність мотивації, концентрація розумових зусиль, споживча зацікавленість, корисність для суспільства тощо. Людський капітал – це скоріше вартісна оцінка роботи сукупності працюючих на відповідному фаховому рівні (вищому рівні кваліфікації), які розглядають як потенційні носії ідеї, спрямованих на процес розробки інтелектуального продукту корисного для суспільства. В цьому випадку ефективність живої праці буде визначатися кількістю створеного інтелектуального продукту на одиницю робочого часу. Цей показник може характеризувати людський потенціал, якщо визначати потенційні можливості створювати інтелектуальний продукт за відповідний термін.

Визнання провідної ролі капіталу у формуванні валового внутрішнього продукту знайшло підтвердження в емпіричних спостереженнях, а в теоретичному плані було відображено у виробничій функції:

$$Y=\int(K,L), \qquad (1.1)$$

де: Y – валовий внутрішній продукт, K – фізичний капітал, L – людський капітал. Людський капітал виступає тут як окремий фактор формування внутрішнього продукту.

Людський капітал ($Р_с$) є особливим видом капіталу підприємства. На відміну від фізичного капіталу ($К_Ф$), до складу якого входять основний капітал, який направляється на формування основних виробничих фондів та приймає участь у виробництві тривалий час, до повної амортизації, і оборотний капітал, що направляється на формування оборотних засобів і повертається за один виробничий цикл, людський капітал може теж використовуватися тривалий час, проте на визначений трудовою угодою, теж амортизуються (старіння знань тощо), а його поточні витрати відносяться на вартість продукції у формі заробітної плати. За своїм економічним змістом ці витрати не можуть відноситися до груп основних і оборотних коштів. До того ж, на відтворення людських ресурсів використовується і фонд соціального розвитку підприємства. Все це є аргументами для виділення людського капіталу в окремий вид у класифікації елементів капіталу підприємства [205, с. 83].

Сучасне розуміння ролі людського фактора виробництва дає змогу уточнити модель кругообігу капіталу і визначити місце в ньому інтелектуального капіталу підприємства (рис. 1.2).

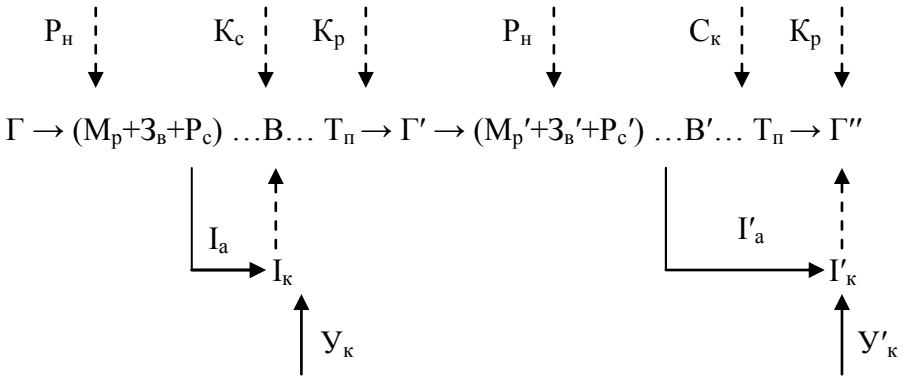

Рис. 1.2. Схема кругообігу капіталу підприємства в умовах розширеного відтворення

Згідно з наведеною на рис. 1.2 схемою, грошовий капітал підприємця (Г) перетворюється ним у матеріальні (сировина, матеріали, енергія тощо) ресурси ($М_Р$), що знаходяться під впливом ренти ($Р_н$), основні засоби виробництва (будівлі, обладнання, оснащення тощо) ($З_в$), які поєднуються з найманою робочою силою (людський фактор, робоча сила – $Р_с$) і на цій базі організується виробництво (В), результатом якого є товарний продукт ($Т_п$). Тут слід зауважити, що під впливом ринкового капіталу підприємства ($К_Р$) вартість товару ($Т_п$) може перевищувати результати виробництва (В). У ході виробництва передбачається грошове відшкодування робочої сили ($Р_с$), яке за своїм змістом є заробітною платою. Звичайно, у підприємця маються можливості зменшити ці відшкодування, не виплатити компенсацію втраченої робочої сили у повному обсязі і тим самим забезпечити підвищення вартості товарного продукту виробництва проти його собівартості. Тобто, експлуатація робочої сили є одним з факторів формування додаткових доходів підприємця у межах ринкової вартості цього продукту. Проте у сучасних умовах переходу до економіки знань суттєвим фактором формування доданої вартості є творча, інноваційна активність працівників підприємства ($І_а$), завдяки якій використовуються основні засоби і зменшуються витрати на їх амортизацію, підвищується продуктивність праці робітників тощо.

До цього додається і фактор впливу безпосередньо управлінського капіталу ($У_к$), підприємницької активності. Обидва фактори творчої активності ($І_а$+$У_к$) є основними складовими більш загального поняття – інтелектуального капіталу підприємства ($І_к$).

Останні десятиліття істотно зріс дослідницький інтерес до соціального капіталу ($С_к$), поняття якого пов’язується із соціальними мережами, нормами, правилами і довірою, які спонукають учасників мереж до більш ефективних спільних дій для досягнення спільних цілей.

На вартість виробленого продукту ($Т_п$) впливає позитивно чи негативно і не виробничий фактор – ринковий капітал ($Р_н$). Сформований під дією виробничих і

невиробничих факторів продукт перетворюється (реалізується) у грошовий капітал (Г′), який перевищує вартість першопочаткового інвестованого грошового капіталу (Г). Різниця між ними і є прибутком підприємця.

Як бачимо, вартість робочої сили ($Р_с$) є складовою вартості товару, а відтак і прибутку ($П_р$), отриманого у процесі виробництва. З урахуванням цієї ролі, у носіїв робочої сили є право на отримання частини прибутку від виробництва. Її розмір може визначатися від нуля (за умови повної компенсації витрат робочої сили у формі заробітної плати) до якогось певного значення, що визначається показниками професійних якостей носія робочої сили і ефективності його трудової діяльності. Право найманих працівників на частину отриманого підприємством прибутку з'являється також у разі їх участі у винахідництві, раціоналізації, інших формах удосконалення виробництва, участі в управлінні виробництвом $І_а$ (партисипативне управління).

Виплачувана найманим працівникам частина прибутку підприємства є економічною основою для розширеного відтворення робочої сили, власного інтелектуального капіталу, яке реалізуються його носіями у формі підвищення рівня знань, кваліфікації, запозичення передового досвіду.

Слід зауважити, що підприємець (власник підприємства) об'єднує всі види ресурсів виробництва ($М_р+З_в+Р_с$), несе одноосібно відповідальність за результати виробництва (підприємницький ризик), вживає заходів щодо мотивації і стимулювання трудової і творчої активності найманих працівників, у зв'язку з чим у нього з'являється об'єктивне право на компенсацію власних фізичних, інтелектуальних та інших витрат на реалізацію вказаних заходів і власних ризиків за рахунок частини вартості новоствореного продукту ($Т_п$). Практично це правомірно здійснювати й за рахунок зниження виплат заробітної плати, яке можливо розглядати як внутрішній податок на суму нарахованої заробітної плати найманих працівників.

Існує й точка зору на підприємство як механізм організації продуктивної праці людей. Персонал підприємства розглядається як асоціація індивідуумів, з

якими укладається договір на використання ними необхідних для виготовлення продукту визначеного віщу ресурсів. А компенсація витрат робочої фізичної сили, знань, кваліфікації тощо здійснюється відповідно до ринкової вартості цієї робочої сили і за вирахуванням на користь підприємця витрат на створення умов для раціонального використання цієї робочої сили. Обмеженнями при формуванні розмірів таких компенсацій підприємцю виступають вартість відновлення і вартість витрат на розширення відновлення робочої сили.

Н. Смірнова людським капіталом називає «здатність працівників створювати додаткову вартість у змінюваних умовах виробництва за рахунок готовності людини до нарощування власного трудового потенціалу. Саме у такому розумінні в класичній теорії людського капіталу використовується термін «капітал». Він означає самозростаючу вартість, втілену у людських знаннях, вміннях, навиках, вмотивованості до праці, здатності та готовності до саморозвитку та зміни способів трудової діяльності» [182, с. 56]. Дійсно людський капітал дозволяє створювати нові знання, за рахунок чого забезпечується нарощування первісно авансованого капіталу.

Прихильники людського капіталу стверджують, що він виникає, розвивається і виявляє себе тоді, коли більша частина здібностей, часу, зусиль індивідів пов’язана з роботою, яка спрямована на створення чогось нового, формування нових ідей, здійснення нововведень тощо. Наприклад, М. Бендиков і Є. Джамай вважають що «людський капітал – це здатність пропонувати неочевидні рішення, він джерело оновлення та прогресу. Головне призначення людського капіталу – створення і розповсюдження інновацій (продукту, технології, системи чи структури управління), тоді людський капітал виникає і виявляє себе в ситуаціях, коли більша частина часу і здібностей працівників йде на досягнення новизни» [11, с. 5].

В. Щетинін відзначає, що «людський капітал» являє собою метафору, переносить властивості одного явища на інше за загальною для них ознакою». Так само В. Єльмеєв вважає, що використання терміну «людський капітал» як

метафори певною мірою припустимо. Більше того, К. Маркс, підкреслюючи роль людини як головної продуктивної сили і значення розвитку та накопичення майстерності, здібностей і навичок працівників, які в певній мірі замінюють виробництво основного капіталу, також удавався до використання терміну «капітал» стосовно до людини. Він відзначав, що «відтворення робочого класу включає в себе накопичення його майстерності, що передається з покоління в покоління» [136, с. 201] і «з точки зору безпосереднього процесу виробництва збереження робочого часу можна розглядати як виробництво основного капіталу, причому цим основним капіталом є сама людина» [136, с. 221].

Таким чином, наведені розбіжності обумовлені різними підходами і трактуваннями такої складної і багатозначної категорії, як «капітал», представниками різних економічних шкіл, внаслідок чого категорія «людський капітал» у цей час має багато невизначеностей. Тому часто воно замінюються терміном «людський потенціал». Наприклад, С. Сіденко людським потенціалом називає міру «втілених у людині природних здібностей, таланту, рівню освіти, кваліфікації та їх здатності приносити доход». Таке трактування людського потенціалу повністю співпадає з одним із широко розповсюджених визначень людського капіталу.

Компонентний склад людського капіталу як складової інтелектуального капіталу представлений на рис. 1.3 [74, с. 181].

Широке визнання теорії людського капіталу призвело до того, що поняття «людський капітал» у багатьох випадках замінило поняття «робоча сила», «трудові ресурси», «людські ресурси», «трудовий потенціал», «кадри», «людський потенціал», «людський фактор». При цьому кожний з наведених термінів продовжує використовуватися в економічній теорії та практиці. І хоча кожний з них має свою, так би мовити, традиційну сферу застосування, іноді вони використовуються як синоніми, а досить часто відбувається поплутання цих понять, що робить необхідним їх подальше уточнення. Кожний з наведених термінів характеризує певні сторони і прояви людських здатностей до праці при

аналізі різноманітних економічних і соціальних процесів, з різних боків відображає місце і роль працівника в процесі виробництва. Крім того, як пише О. Грішнова, вони відображають поступове усвідомлення суспільством зростання ролі людини в економіці [47, с. 19].

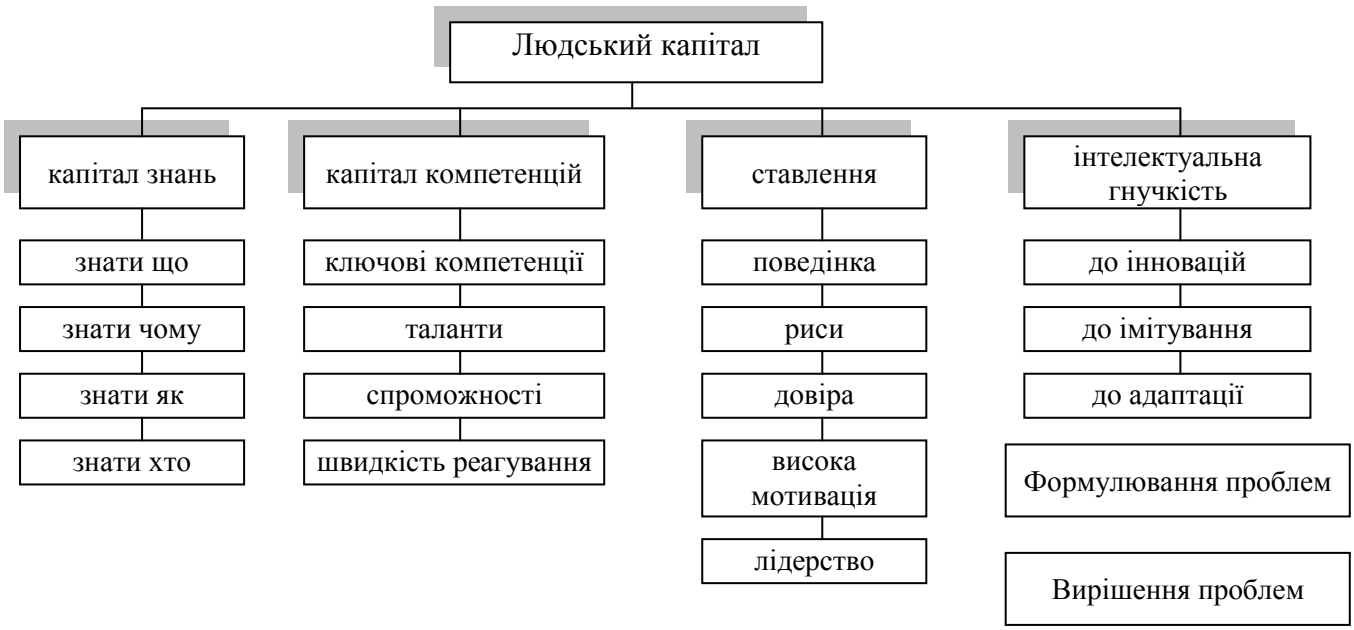

Рис. 1.3. Компонентний склад людського капіталу як складової інтелектуального капіталу

Незважаючи на критику з боку представників різних економічних шкіл, треба визнати велике теоретичне і практичне значення теорії людського капіталу. Вона привернула увагу до основної продуктивної сили суспільства – людини, розкрила нову роль освіти, затрати на яку мають не тільки споживчий, але й продуктивний характер. Завдяки теорії людського капіталу вкладення коштів у людину, що забезпечують довгостроковий виробничий ефект, були визнані інвестиціями, які в епоху науково-технічної революції для економічного зростання відіграють принаймні не меншу роль ніж, фізичні інвестиції.

Вартість людського капіталу у наш час використовується при розрахунках величини національного багатства, втрат від воєнних дій, стихійних лих,

економічного ефекту інвестицій в освіту, охорону здоров'я тощо. Крім того, вона пояснює нерівність в оплаті праці працівників, які мають різні рівні освіти, різний стаж роботи, чоловіків і жінок, причини міграції тощо.

Теоретичне обґрунтування доцільності і необхідності інвестицій у людину, висока ефективність цих вкладень обумовили перегляд позицій багатьох держав стосовно розвитку освіти, охорони здоров'я, розширення соціальних програм, які пов'язані з підготовкою і перепідготовкою працівників і які використовуються для боротьби з бідністю замість прямого перерозподілення доходів. Практичним наслідком цього стало значне зростання державних і приватних інвестицій, направлених на розвиток людини.

Теорія людського капіталу, як вже відзначалося, продовжує знаходитися у стадії розвитку. При цьому не тільки уточнюються поняття, удосконалюються методи розрахунків вартості людського капіталу, ефективності вкладень коштів у людину, але й формуються інші теорій та концепцій, що основуються на теорії людського капіталу. Так, приблизно у вісімдесятих роках XX століття появилася концепція людського розвитку, яка проголосила, що не люди існують для розвитку економіки, а економіка необхідна задля розвитку людей. Ця концепція як одну з найголовніших проблем також ставить завдання збільшення інвестицій в освіту, професійну підготовку і перепідготовку, що повинно сприяти всебічному розвитку і реалізації здібностей людини, зменшенню безробіття, пом'якшенню економічної нерівності, забезпеченню більш справедливого розподілення доходу і багатства.

Разом з тим, ще існує багато проблем, пов'язаних з теорією людського капіталу, які потребують вирішення. Так, досвід розвинених країн показує, що у теперішній час для розвитку економіки першочергове значення мають не фізичні інвестиції, а інвестиції, направлені на всебічний розвиток людського капіталу, як найвищої цінності суспільства. При цьому виникає питання про визначення правильного співвідношення між людським та фізичним капіталом, що з точки зору раціонального вкладення коштів у розвиток регіонів має велике значення. В

Україні ця проблема традиційно розглядалася у вигляді прогнозування розвитку регіону і виявлення перспективних потреб у працівниках з різними рівнями освіти і різних професій. Але з урахуванням концепція людського розвитку вона набуває нового змісту. При цьому виникають проблеми оцінки якості людського капіталу, його відповідності економічному потенціалу і соціальним потребам регіону і суспільства у цілому тощо. Практичним питанням може стати не тільки необхідність нарощування людського капіталу, але й забезпечення умов для «реалізації» надлишкового людського капіталу.

Важливим є також визначення оптимального співвідношення між первісним та інтелектуальним людським капіталом і відповідно – встановлення доцільних обсягів фінансування кожного з цих напрямів розвитку людини. Тут мається на увазі визначення мінімальних і оптимальних розмірів витрат на фізичний і психічний розвиток дітей, їхнє виховання, навчання, підготовку фахівців з вищою освітою тощо. До цієї загальної проблеми відноситься і більш вузьке, часткове питання про співвідношення загальної та спеціальної підготовки і загальним та спеціальним людським інтелектуальним капіталом, що формуються внаслідок кожної з них. Поняття спеціального людського капіталу було введене ще Г. Беккером, який під ним розумів знання, навички і досвід, важливі для фірми, де вони були отримані. Але необхідно враховувати, що здобуття спеціальних знань і навичок, розширюючи кругозір і досвід індивіда, робить його більш ефективним учнем, сприяє подальшому навчанню, полегшуючи і прискорюючи засвоєння нової інформації та прийомів у роботі.

При визначенні величини затрат на людський капітал в залежності від цілей розрахунку і рівня, на якому здійснюється аналіз (мікро- або макрорівень), до їх складу можуть відноситися різні витрати. Взагалі уся сукупність витрат на навчання окремої людини складається з її особистих витрат (які покриваються нею самою або її батьками чи родичами), витрат підприємств тощо, а також витрат, які здійснює суспільство. При цьому до складу витрат індивіду необхідно включати витрати на оплату навчання (якщо він навчається не за рахунок

державного бюджету), витрати на придбання підручників, зошитів та іншого канцелярського приладдя, які за економічною сутністю є прямими. Частину витрат, таких як проїзд до місця навчання і назад, оплату гуртожитку чи іншого житла, дорожчання харчування при навчанні не в рідному місті та ін., можна назвати супутніми.

Важливе значення для формування людського капіталу мають не тільки прямі і супутні витрати на навчання, але й капітальні вкладення в освіту, науку, охорону здоров'я, які здійснюють держава, територіальні громади тощо. Ці витрати можна характеризувати як спряжені. Через них суспільство може безпосередньо впливати на людський капітал. Загальновизнано, що не тільки сама людина, але й держава повинна брати участь у процесах його формування.

При оцінці фінансових наслідків навчання важливим є урахування альтернативних витрат і морального збитку, на що вперше вказали Т. Шульц і Г. Беккер. Вони представляють із себе упущені вигоди, тобто втрачені під час навчання доходи (заробітки). Моральний збиток може бути обумовлений декількома причинами. Наприклад, навчання досить часто є складною, важкою, нецікавою, обтяжливою справою, яка вимагає значних зусиль. Пошуки роботи і пов'язана з ними невизначеність нервово напружують і стомлюють людину. Міграція порушує усталений уклад життя, призводить до розлуки з друзями і знайомими тощо.

Теоретичне обґрунтування доцільності і необхідності інвестицій у людину, висока ефективність цих інвестицій обумовили перегляд позицій багатьох держав стосовно розвитку освіти, охорони здоров'я, розширення соціальних програм, які пов'язані з підготовкою і перепідготовкою працівників і які використовуються для боротьби з бідністю замість прямого перерозподілення доходів. Практичним наслідком цього є значне зростання державних і приватних інвестицій у розвиток людини.

Процеси формування і накопичення людського капіталу на підприємствах, у регіонах і країні в цілому, які у цей час відбуваються досить безсистемно, а

інколи – і спонтанно, повинні регулюватися. Ними необхідно управляти як на корпоративному, регіональному, так і на загальнодержавному рівнях. При цьому важливе значення має вивчення особливостей його формування, чинників, що впливають на нього, правильне визначення напрямів і величини інвестицій, які мають на меті розвиток людини.

Питання для самоконтролю за темою 1

1. Тенденції розвитку сучасної світової економіки.
2. Тенденції розвитку економіки України на сучасному етапі.
3. Роль інформатизації у розвитку сучасного суспільства.
4. Економіка знань як черговий етап розвитку вітчизняної економіки.
5. Ресурси розвитку економіки знань.
6. Джерела ресурсів розвитку економіки знань.
7. Людський фактор розвитку сучасної економіки.
8. Джерела формування компетентностей працівників підприємства.
9. Інтелектуальна складова конкурентоспроможності виробничого підприємства.
10. Роль працівників підприємства у забезпеченні ефективності його діяльності і подальшого розвитку.

Тести до теми 1

1. Основні тенденції розвитку сучасної світової економіки: _____
_____

2. Суть і роль інформатизації у розвитку суспільства: _____
_____

3. Роль глобалізації у розвитку економічних зв’язків і економічного розвитку підприємства: _____

_____

4. Поняття «економіка знань»: _____

_____

5. Основні ресурси економіки знань _____

_____

6. Поняття людського капіталу підприємства _____

_____

7. Структура, складові людського капіталу: _____

_____

8. Роль знань у формуванні людського капіталу _____

_____

9. Роль умінь, навичок персоналу у формуванні інтелектуального капіталу підприємства __

_____

10. Поняття інтелектуальної складової конкурентоспроможності виробничого підприємства _____

_____

РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

2.1. Економічна сутність інтелектуальної складової капіталу

Світовий досвід показує: життєвий рівень усіх верств населення, загальна соціально-економічна ситуація в країні визначаються мірою освіченості суспільства і його ставленням до інтелектуальних цінностей. Лише інтелектуально багате суспільство є гарантом високого рівня життя народу і процвітання держави, навіть за відсутності енергоносіїв, корисних копалин та інших дарів природи. Ні багатства надр, ні родючі землі, ні ідеальний клімат, ні туристична принадність не в змозі зрівнятися за могутністю та суспільною значущістю з потенціалом людського розуму.

При встановленні сутності інтелектуального капіталу необхідно враховувати, що ця категорія є похідною від інших двох категорій («капітал» та «інтелект»), за рахунок синтезу яких виникло нове поняття. Домінуючою при цьому тут є категорія «капітал». Тому при ідентифікації інтелектуального капіталу слід виходити з того, чи притаманні йому ознаки капіталу. Для цього спочатку треба виявити, що саме відноситься до інтелектуального капіталу, в чому полягає його зміст, з чого він складається. У теперішній час в економічній літературі це робиться шляхом опису структури інтелектуального капіталу та окремих елементів, що включаються до його складу.

Різні автори, на основі своїх досліджень інтелектуального капіталу, виділяють різноманітні підходи до трактування сутності даної категорії. Вони суттєво відрізняються між собою критеріями, згідно з якими визначені підходи.

О. Кендюхов розрізняє структурний, функціонально-структурний і термінологічний підходи. Перший – структурний підхід є найбільш поширеним. Сутність інтелектуального капіталу при цьому визначається розкриття його структури (Л. Едвінссон, М. Мелоун, Д. Клейн, Л. Прусак, К. Мелам'юка та ін.).

Але це не розкриває його економічної сутності і не дозволяє виділити інтелектуальний капітал як узагальнюючу економічну категорію.

Як приклад функціонально-структурного (функціонального) визначення О. Кендюхов наводить трактування інтелектуального капіталу Х. Макдональда, який називає його знаннями, що є в організації й можуть використовуватися для одержання різних переваг перед конкурентами. Недоліками подібних визначень, за думкою О. Кендюхова, є, по-перше, звуження інтелектуального капіталу, яким вважаються лише знання, і не враховуються такі об'єкти як клієнти компанії, торгові марки, структура управління тощо. По-друге, дане визначення також не дає чіткого уявлення про інтелектуальний капітал як економічну категорію.

Визначення Е. Брукінга, згідно з яким інтелектуальний капітал – це термін для позначення нематеріальних активів, без яких компанія не може тепер існувати, О. Кендюхов відносить до термінологічних. Критикуючи дане визначення, О. Кендюхов пише, що у випадках, коли компанія може існувати без патенту або торгової марки, то це означає, що останні не відносяться до інтелектуального капіталу. Такий підхід також не можна назвати науково обґрунтованим [93, с. 28–30].

Одну з найбільш повних, детальних і аргументованих класифікацій підходів до визначення інтелектуального капіталу, на наш погляд, дають В. Шевчук і А. Головко. Вони виділяють шість груп визначень. Першу складають ті, що даються в рамках особистісного підходу (визначення Л. Едвінссона, Х. Макдональда, В. Іноземцева, С. Дятлова і т. д). Як характерне вони наводять визначення Л. Городянської, яка вважає, що інтелектуальний капітал – це «знання, навички, досвід, які є невід'ємними від їх носія – живої людської особи» [44, с. 26]. При цьому В. Шевчук і А. Головко зауважують, що даний підхід «занадто суб'єктивує інтелектуальний капітал, не враховуючи його важливої здатності приносити дохід підприємству» [216].

Другий підхід – класичний політекономічний, згідно з яким акцент робиться на властивості капіталу створювати додаткову вартість (С. Ілляшенко, В. Калягін,

Л. Чухно, Г. Білов). Так, А. Василик пише, що інтелектуальний капітал – «це авансована інтелектуальна вартість, яка в процесі свого обігу та кругообігу приносить додаткову вартість» [27, с. 27]. Цієї ж точки зору дотримуються ще ряд вчених.

Третій підхід названий обліковим. Його дотримуються С. Уоллман, Е. Брукінг, Д. Стеченко, В. Рач, С. Чугуєвець, В. Голубкін. Вони ототожнюють інтелектуальний капітал з нематеріальними активами, які слугують підґрунтям існування та конкурентних переваг підприємства. Критикуючи такий підхід, В. Шевчук і А. Головко відзначають, що поняття «інтелектуальний капітал» дещо ширше за поняття «нематеріальні активи», оскільки включає набагато ширше коло об'єктів інтелектуальної власності та діяльності [216].

До четвертого підходу відносяться визначення, побудовані на юридичному трактуванні розглядуваної категорії, коли інтелектуальним капіталом називають «сукупність наявних у суб'єкта законних прав на результати творчої діяльності, його природних та набутих інтелектуальних здібностей і навичок, а також нагромаджені ним бази знань і корисних відносин з іншими суб'єктами» [207, с. 28]. З цього приводу В. Шевчук і А. Головко пишуть, що воно є дуже близьким до визначення поняття «інтелектуальна власність» і не враховує специфічних особливостей, які притаманні капіталу [216].

П'ятий підхід об'єднує різноманітні визначення, орієнтовані, за думкою В. Шевчука і А. Головка, на бізнес-аудиторію. Тому вони назвали його бізнесовим. Один з найвідоміших прихильників даного підходу – Т. Стюарт, за визначенням якого інтелектуальний капітал – це патенти, процеси, управлінські навички, інформація про споживачів і тому подібне [124, с. 20]. Таке розуміння інтелектуального капіталу, яке містить лише частину інтелектуальних об'єктів підприємства, В. Ю. Шевчук і А. М. Головко небезпідставно вважають зовсім вузьким [216].

І насамкінець – відповідно до шостого підходу, якого дотримуються найбільша частина економістів (С. Альберт, К. Бредлі, Ю. Ґава, Д. Клегін,

Л. Прусак, О. Кендюхов, І. Курнишева, О. Бутнік-Сіверський), інтелектуальний капітал розглядається з точки зору виробництва як ресурс або інтелектуальний матеріал для переробки та отримання нового продукту. В. Шевчук і А. Головко вважають це визначення найбільш точним, але не досить повним. Воно, на їхню думку, потребує деякої деталізації та доповнення стосовно здатності капіталу приносити додатковий прибуток [216].

Підходи до визначення сутності інтелектуального капіталу можна проаналізувати за трьома напрямами: через структуру, через призначення та через властивість капіталу приносити його власнику дохід (рис. 2.1).

Рис. 2.1. Підходи до визначення сутності інтелектуального капіталу (складено за [15; 24; 39; 125])

У другій половині XIX ст. концепція трьох факторів виробництва (робоча сила, земля, капітал) суттєво змінила погляди на економічні ресурси, поклавши

початок їх сучасному концепту і методології аналізу. Названа концепція дозволила підняти на якісно новий щабель супутні проблеми вартості товару та обґрунтування пануючих систем суспільного розподілу національного багатства. На початку XX ст. (Дж. Кларк) до названих трьох факторів було додано четвертий – підприємницькі здібності, тобто здатність поєднувати попередні три фактори у найоптимальніших пропорціях [122, с. 309].

Така класифікація факторів виробництва довгий час вважалася завершеною, але під впливом науково-технічного прогресу, інтенсивного розвитку комп'ютерних та інноваційних технологій виникла необхідність виокремлення інших самостійних факторів – інформації, а також знань. Необхідно зазначити, що трансформація інформації у знання відбувається за активної ролі у виробничих процесах людини-носія людського капіталу.

Необхідно наголосити на економічному змісті інтелектуального капіталу, а саме – додатковій вартості, адже інтелектуальний капітал є складовою капіталу. Як відмічає О. Кендюхов, «сутність капіталу, фундаментальної економічної категорії – вартість (цінність, ресурси), яка приносить нову вартість (дохід, прибуток). Інтелектуальний капітал – приватна концепція загальної економічної категорії «капітал». Природа останнього, безумовно, знаходить свій зміст у приватній концепції» [94, с. 36–37].

Проте, для отримання господарюючим суб'єктом ринкової вигоди (прибутку) занадто мало просто сформувати інтелектуальний капітал, необхідно ще активно і ефективно його використовувати.

За К. Марксом, прибуток – це перетворена форма додаткової вартості. К. Маркс особливо підкреслював, що в умовах капіталізму прибуток «...є те ж саме, що і додаткова вартість, але лише в містифікованій формі, яка, проте, необхідно виникає з капіталістичного способу виробництва [136, т. 25, ч. I, с. 44]. У листі Ф. Енгельсу від 30 квітня 1868 року К. Маркс писав: «Прибуток для нас, перш за все, лише інша назва або інша категорія для додаткової вартості. Оскільки завдяки формі заробітної плати вся праця виступає як оплачена, то

неминуче здається, що неоплачена частина її виникає не з праці, а з капіталу, і притому не зі змінної частини його, а зі всього капіталу в цілому. Внаслідок цього додаткова вартість набуває форми прибутку, без кількісної відмінності між тією іншою. Це лише ілюзорна форма прояву додаткової вартості» [136, т. 32, с. 60].

Отже, можна помітити прямий зв'язок між головною метою управління інтелектуальним капіталом – найбільша економічна вигода (прибуток) та економічною сутністю інтелектуального капіталу – додаткова вартість.

Учені дали досить обширне визначення, яке враховує особливість капіталу – додаткова вартість, що підкреслює економічний зміст інтелектуального капіталу. Робиться наголос на об'єктах інтелектуальної власності, які повинні приносити дохід підприємству, та складових людського капіталу.

На думку Е. Брукінга, «інтелектуальний капітал» – це термін для позначення нематеріальних активів, без яких компанія не може існувати, посилюючи конкурентні переваги. Складовими частинами інтелектуального капіталу є: людські активи, інтелектуальна власність, інфраструктурні й ринкові активи. Під людськими активами мається на увазі сукупність колективних знань співробітників підприємства, їхніх творчих здібностей, уміння вирішувати проблеми, лідерських якостей, підприємницьких і управлінських навичок. Наведена оцінка дана з позиції практика, що активно використовує у творчій діяльності нематеріальні активи, оцінка й управління якими реально здійснені.

В. Іноземцев визначає інтелектуальний капітал у такий спосіб: «Інформація й знання, ці специфічні по своїй природі й формам участі у виробничому процесі фактори, у рамках фірм приймають вигляд інтелектуального капіталу. Інтелектуальний капітал являє собою щось начебто «колективного мозку», що акумулює наукові й повсякденні знання працівників, інтелектуальну власність і накопичений досвід, спілкування й організаційну структуру, інформаційні мережі й імідж фірми». Складові частини інтелектуального капіталу, відповідно до точки зору В. Іноземцева: по-перше – людський капітал, втілений у працівниках компанії у вигляді їхнього досвіду, знань, навичок, здібностей до нововведень, а

також до загальної культури, філософії фірми, її внутрішнім цінностям; по-друге - структурний капітал, що включає патенти, ліцензії, торговельні марки, організаційну структуру, бази даних, електронні мережі [81].

Під інтелектуальним капіталом Б. Леонтьєв розуміє вартість сукупності наявних у нього інтелектуальних активів, включаючи інтелектуальну власність, його природні й придбані інтелектуальні здібності й навички, а також накопичені їм бази знань і корисні відносини з іншими суб'єктами. Цінність суб'єкта інтелектуального капіталу завжди повинна розглядатися в співвідношенні з реально очікуваними результатами його інтелектуальної діяльності й на цій підставі повинна виражатися відповідною вартістю. Інтелектуальний капітал є провідним капіталом і складає основу будь-якого підприємства на сучасному етапі розвитку ринкової економіки [125].

Інтелектуальному капіталу властивий більш високий рівень розвитку в порівнянні із уже відомими функціональними формами капіталу, критерієм чого є більш стійкий рівень економічного росту суспільства, ефективності його структур. Інтелектуальний капітал, розвиваючись на основі попередніх форм капіталу, вбирає в себе їхні основні властивості й одночасно має власний зміст.

У рамках функціонального підходу до визначення сутності інтелектуального капіталу можна виділити трактування, запропоноване Ж. Шульгою. Автор зазначає, що інтелектуальний капітал – окрема концепція всезагальної економічної категорії «капітал» та пропонує наступне формулювання: «Інтелектуальний капітал – це здатність створювати нову вартість, інтелектуальні ресурси підприємства, представлені людським і машинним інтелектами, а також інтелектуальними продуктами, створеними ним самостійно або залученими зі сторони як засоби створення нової вартості» [219, с. 110].

Дослідження сутності інтелектуального капіталу, проведене А. Мазарчук та І. Ткач, дає змогу розглядати його як об'єкт управління, яке відображає його складові елементи та наголошує на економічному змісті людського капіталу – створенні нової вартості [131, с. 52].

Згідно з І. Мойсеєнко, інтелектуальний капітал у контексті технологічних, управлінських та ринкових новинок – «це знання, які можуть приносити додатковий прибуток і які можна оцінити» [143, с. 17]. При цьому зауважимо, що,на нашу думку, недоцільно звужувати поняття «інтелектуальний капітал» тільки до знань, не враховуючи інтелектуальну власність, структуру управління, клієнтів компанії, організаційну структуру тощо.

На думку Л. Мельник, інтелектуальний капітал – це розумові здібності людей, які у сукупності зі створеними ними матеріальними та нематеріальними засобами використовуються в процесі інтелектуальної праці; таким чином, до складу людського капіталу включаються як нематеріальні, так і матеріальні активи. У даному визначенні наголошується, що складовою частиною інтелектуального капіталу є матеріальні активи. Йдеться про об'єкти права інтелектуальної власності (об'єкти промислової власності, нетрадиційні об'єкти інтелектуальної власності та об'єкти авторського права та суміжних прав), які є складовою нематеріальних активів. Як зазначають Д. Стеченко та Н. Тимошенко «інтелектуальний капітал за своєю природою не є фінансовим ресурсом та не може бути віднесеним до матеріальних активів (відсутність матеріальної форми), тому він вважається нематеріальним активом. Слід наголосити, що інтелектуальний капітал має надзвичайну властивість – створювати матеріальне» [188]. За підрахунками Л. Едвінсона, співвідношення інтелектуального капіталу до сукупної вартості матеріальних засобів виробництва та фінансового капіталу коливається в межах 5:1 – 6:1 [235]. Отже, можна помітити відмінності у розумінні інтелектуального капіталу у різних науковців.

За результатами узагальнення публікацій зарубіжних і вітчизняних авторів К. Ковтуненко, Ю. Гутарєва і Я. Шаповал запропоновано схему формування інтелектуального капіталу (ІК) (рис. 2.2).

На думку науковців, визначення ІК представляє собою сукупність інтелектуальних ресурсів людей підприємств та організацій (знання, уміння і творчі обдарування індивідів, їхній освітньо-кваліфікаційний рівень, об’єкти

інтелектуальної власності, машинні інтелектуальні засоби, організаційні структури), які є результатом попередньої творчої діяльності людини і використовуються суб'єктами підприємництва для виконання поставлених цілей [158].

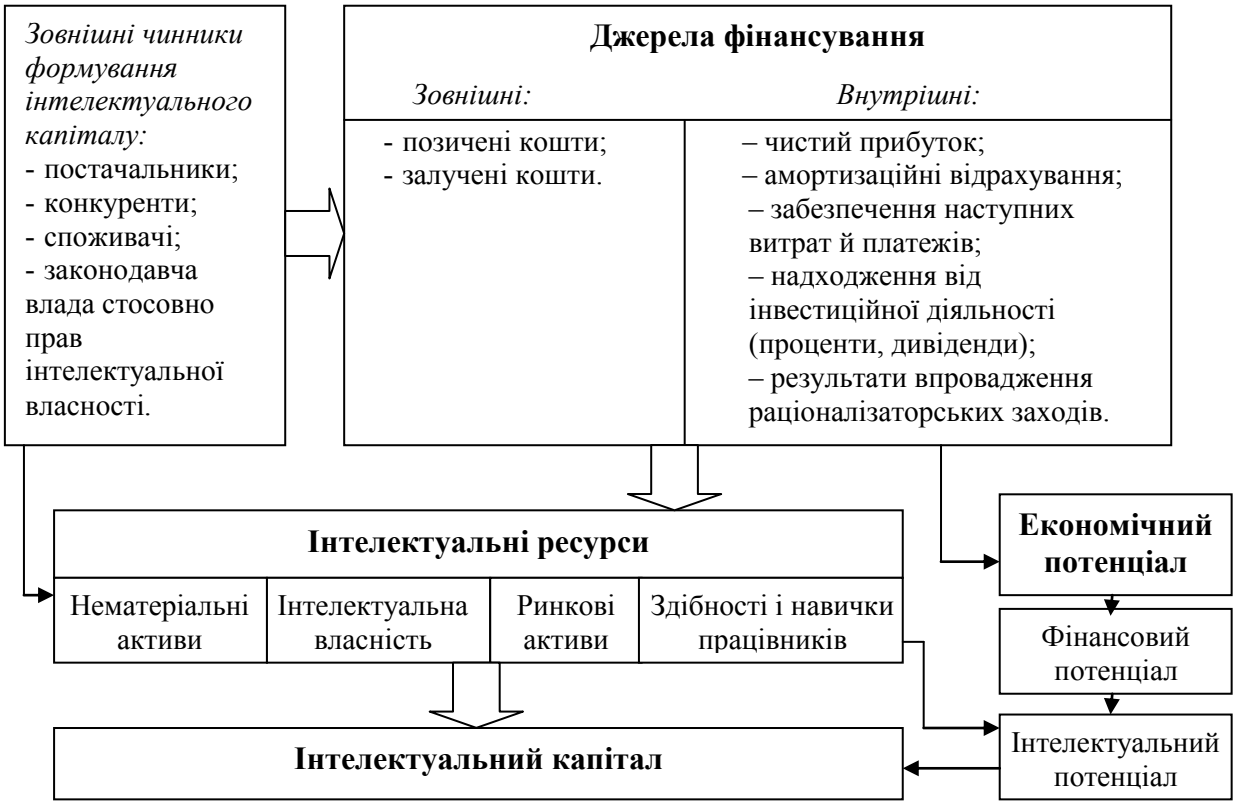

Рис. 2.2. Схема формування інтелектуального капіталу (складено за [158])

Таким чином, у сучасних ринкових умовах господарювання підприємств виявляється особлива роль інтелектуального капіталу. Вона полягає у впливі кожного із складових елементів даної форми капіталу на економічні результати діяльності підприємства, зокрема на підвищення ефективності використання усіх ресурсів і, в кінцевому підсумку, ефективності діяльності підприємства, розвиток його інноваційного потенціалу, зміцнення конкурентних переваг, збільшення ринкової вартості. Задача удосконалення управління інтелектуальним капіталом підприємства вимагає уточнення його змісту як об'єкта управління, визначення його структурних елементів і ознак.

Дослідження ІК пройшли досить коротку еволюцію (табл. 2.1). Сучасний стан розвитку досліджень ІК, знань є передпарадигмальним, якому характерна еклектика (як поєднання самих розрізнених компонентів). Більшість науковців сходяться у думці, що компонентний склад ІК передбачає такі виміри, як людський, організаційний і відносин.

Таблиця 2.1

Еволюція досліджень ІК

Ознака	Етап		
	1	2	3
період	1980 – 1990	1990 – 2004	з 2004 (2012)
теоретична база	великі (класичні) теорії	динамічна теорія ІК	агрегована теорія ІК
основний результат	окреслення рамок і структури ІК	класифікація ІК, його компоненти, таксономія їх та групування підходів оцінювання ІК	критика теорій і моделей
	поява нових теоретичних моделей	поява нових теоретичних моделей, прикладне застосування нових і попередніх моделей	прикладне застосування нових і попередніх моделей, поява нових теоретичних моделей
	розвиток термінології	розвиток термінології	трансформаційне уточнення термінології
основний об’єкт	значення ІК для забезпечення сталої конкурентної переваги	вимірювання, управління звітність; вплив ІК на фінансові результати	критичне дослідження практики ІК; управлінські аспекти ІК; фінансові та нефінансові аспекти
	корпорації	корпорації, МСП, міжнародний досвід	всі типи суб’єктів, а не лише корпорації
основні розробники	практики	дослідники та практики	практики, дослідники, політики
дослідження	теоретичні	переважно описові	зростаюче значення дослідження результативності
практичне значення	створення директив та стандартів ідентифікації ІК	дослідницька перевірка гіпотез; розкриття інформації та звітності	практичне застосування ІК зародження експериментування з ІК

Інтелектуальний капітал – ринкова категорія. Вона існує лише в умовах ринку і має вартісний вираз. Як певний різновид капіталу інтелектуальний капітал повинний забезпечувати своєму власнику отримання прибутку. Тому визначення розглядуваної категорії без урахування цих моментів не розкривають сутність інтелектуального капіталу, у зв'язку з чим визначення цілої групи дослідників не можна вважати точними і повними. До таких визначень можна віднести, наприклад, трактування інтелектуального капіталу Ю. Махометом як системи «інтелектуальних цінностей (знання, навики, досвід, творчі здібності інтелектуальна власність, інші нематеріальні активи),які в процесі свого відтворення забезпечують конкурентні переваги підприємства як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках» [140, с. 223].

Синтезуючи вищенаведені підходи, С. Комаров і А. Мухаметшин визначають інтелектуальний капітал як стратегічний бізнес-актив будь-якої організації, який складається з двох основних елементів: явних і неявних знань, які можуть бути використані для отримання конкурентної переваги і створення вартості. Це ресурси підприємства, об'єднані інтелектуальною природою (тобто є результатом розумової діяльності) і які використовуються у якості фактора економічного розвитку [113, с. 93].

Більшість визначень інтелектуального капіталу спирається на провідну роль інтелекту, знань, умінь, рівня кваліфікації особистості тощо. Це дозволяє зробити висновок про те, що такий ресурс позитивно впливає на економічний розвиток шляхом використання творчої праці. Існуючі визначення підкреслюють такі риси інтелектуального капіталу як постійний розвиток, накопичення, матеріальну та нематеріальну складову суб'єкта господарювання, що дозволяє акумулювати конкурентні переваги інтелектуальної праці з метою задоволення суспільних потреб.

І. Бажан виділяє ознаки інтелектуального капіталу:

- сукупність людського, клієнтського, структурного капіталу;
- базування перш за все на інтелектуальних властивостях особистостей;

- накопичування;
- наявність майбутньої економічної вигоди у вигляді надходжень від інтелектуального капіталу як економічного ресурсу та інших ресурсів (праця, капітал, земля, підприємницькі здібності);
- наявність капітальних і стійких технологічних, фінансових, конкурентних та інших перевагу результаті використання елементів інтелектуального капіталу.

Інтелектуальний капітал, наголошує І. Бажан, виконує дві основні функції: соціальну та економічну. Соціальна функція стимулює розробку, виникнення нових видів діяльності, стає рушійною силою поновлення наявних технологій, служить необхідним ресурсом для прогресу та розвитку, підвищує якість і рівень життя. Економічна функція є найважливішим фактором економічного розвитку організації, ключовим фактором конкурентоспроможності, необхідною складовою при розробці нових видів продукції або послуг. Аналіз основних функцій інтелектуального капіталу показує, що в інформаційній економіці принципово змінюється характері механізм його накопичення, основною формою яких є нагромадження знань, інформації, нематеріальних форм вкладень (освіта, підвищення кваліфікації, охорона здоров'я тощо). Тобто, акцент переміщується з вкладень у фізичний капітал на вкладення в людину як носія і виробника інформації. При цьому ефективне використання і розвиток інтелектуального капіталу, здатність створювати і освоювати новітні технології стають не тільки вирішальними умовами стійкого підвищення рівня життя, а й головними якісними критеріями, що відрізняють провідні країни [6].

Соціально-економічна форма накопичення інтелектуального капіталу відображає сукупність економічних відносин, що виникають, по-перше, при відтворенні інформаційно-віртуальних ресурсів суб'єктів, по-друге, у зв'язку з формуванням інтелектуальних властивостей суб'єктів певного рівня. При цьому таке відтворення здійснюється не тільки «для себе», з метою саморозвитку людських сутнісних сил, але й «для інших», тобто з метою використання у суспільному виробництві, створення корисного ефекту в економічній діяльності. У

цьому випадку, наголошує І. Бажан, накопичення інтелектуального капіталу певної якості і рівня розвитку набуває суспільної цінності, в результаті чого закономірно виникають соціально-економічні відносини з приводу присвоєння інформаційно-віртуальних ресурсів. Оскільки самозростання інтелектуального капіталу здійснюється за допомогою інтелектуальної праці то в процесі накопичення цього капіталу формуються і трудові відносини з приводу придбання суб'єктами знань та формування інтелектуальних властивостей і здібностей. Цілями накопичення, що відображають його соціально-економічний характер, є:

1) створення доданої вартості;

2) забезпечення відтворення інноваційного процесу;

3) отримання додаткових переваг в конкурентній боротьбі на ринку;

4) створення умов для розвитку інтелектуальних сил і здібностей людини й суспільства як засобу гармонізації їх інтересів.

Ринкове регулювання інтелектуального капіталу виражається у впливі різних ринків на господарюючі суб'єкти, які приймають рішення про рівень, ступінь та якість розвитку його елементів (освітній, інноваційний, комунікативний капітал) з метою отримання конкурентних переваг і вилучення інтелектуальної ренти. Ця дія здійснюється на основі сигналів, що надходять з товарних ринків, ринку праці, інтелектуальних продуктів, освітніх послуг тощо.

Як провідний чинник та основа інтелектуальної економіки інтелектуальний капітал має певні специфічні ознаки [77, с. 109]:

1. Не є матеріальним у традиційному розумінні.
2. Перебуває одночасно у формах запасу і продукту.
3. Зберігається та нагромаджується у специфічних традиційних формах.
4. Є основним компонентом визначення ринкової вартості підприємств.

Загальні властивості інтелектуального капіталу дослідженнями зводяться до наступного:

1. Капітал виступає як економічна категорія і за своїм соціально-

економічним змістом не є майном.

2. Капітал має вартісну оцінку і є «самозростаюча» вартість.

3. Капітал існує лише за певних соціально-економічних умов, властивих ринковому середовищу.

4. Капітал розглядається як авансована вартість і після завершення кругообігу повертається з додатковим доходом.

5. Капітал є частиною багатства (фінансових ресурсів) підприємця (сума вартісної оцінки майна та коштів), може бути інновацією.

Безумовно, інтелектуальний капітал (від лат. Intellectualis capitalis-розумовий, головний або головні пізнання) – це один з різновидів капіталу, який має відповідні ознаки капіталу і відтворює, одночасно, характерну лише йому (інтелектуальному капіталу) специфіку і особливості. Інтелектуальний капітал має надзвичайно складну сутність та багатовекторність прояву, що визначається механізмом його функціонування.

Дослідники також виділяють наступні особливості інтелектуального капіталу:

- пріоритетність розвитку інтелектуального капіталу як основного фактора економічного розвитку;

- накопичуваність інтелектуального капіталу у виді знань, навичок, досвіду;

- висока затратність формування і використання інтелектуального капіталу;

- поєднання високих ризиків і високих прибутків від використання інтелектуального капіталу;

- особливості інвестування в інтелектуальний капітал зумовлені історичними, національними, культурними особливостями і традиціями;

- висока ефективність інвестування в інтелектуальний капітал;

- інтелектуальний капітал є позаоборотним активом;

- використання інтелектуального капіталу контролюється індивідом незалежно від джерела інвестування у його розвиток.

Таким чином, інтелектуальний капітал представляє собою багатогранне

явище, що формується як результат взаємодії людського, організаційного, емоційного капіталів і капіталу відносин, що зумовлює отримання нових знань і активізацію інноваційної діяльності на всіх рівнях економіки.

2.2. Поняття інтелектуального капіталу

Загальновизнаною стала думка про те, що сьогодні тільки через знання можна розвивати економіку, здатну бути конкурентоспроможною і забезпечувати сучасний рівень життя населення, це стосується економіки всіх рівнів – підприємств, галузей, регіонів, країн. Парадигма знань стала основним способом їх поступального розвитку.

Однією з невирішених проблем нової економіки є застосування описової характеристики для схожих нематеріальних об'єктів, а саме: «нематеріальні», «інтелектуальні», «інформаційні», «віртуальні» та інші. У 1969 році економіст Джон К. Гелбрейт запропонував концепцію інтелектуального капіталу і описав його як певну поведінку, що вимагає застосування мозку як деякого виду інтелектуальної діяльності [237, с. 7]. Інтелектуальний капітал не трактувався як статичний інтелект, а мав на увазі набір нематеріальних компонентів, а саме: ресурсів, можливостей і компетенцій.

Історію розвитку науки про інтелектуальний капітал, починаючи з П. Друкера (1959 р.) до наших часів, дослідив С. Хомич [209, с. 28–33]. Еволюцію та перспективи інтелектуального капіталу узагальнив і виклав у своїх працях Д. Звіргзде [75, с. 125–132].

Етапи розвитку теорії інтелектуального капіталу наведені у табл. 2.2.

Розглядаючи ступінь опрацьованості даної проблеми, Н. Климович визначає, що формування концепції інтелектуального капіталу в її сучасному вигляді відбулося у 90-ті роки XX століття, хоча її витоки відносяться до більш ранніх періодів розвитку теорії людського капіталу та управління знаннями.

Таблиця 2.2

Розвиток теорії інтелектуального капіталу

Рік	Автор	Розуміння інтелектуального капіталу
1969	Дж. Гелбрейт	Виділив новий клас суспільства – «клас інтелектуалів» і визначив інтелектуальний капітал як інтелектуальну діяльність.
1980-1989	Б. Холл, К.-Е. Свейбі	Запропонували теорію вимірювання капіталу знань (вартість людських ресурсів), при цьому капітал знань пропонується представити у вигляді трьох категорій – клієнтського, індивідуального та структурного капіталу.
1989	П. Салліван	Розробив метод оцінки нематеріальних активів.
1991-1994	Т. Стюарт	Ввів термін «інтелектуальний капітал» – це патенти, процеси, управлінські навички, технології, досвід та інформація про споживачів і постачальників.
1993	Г. Сент-Онж	Розробив модель, яка свідчить про те, як довгостроковий прибуток створюється на підставі злиття людського і структурно-клієнтського капіталу.
1995	Л. Едвінсон, М. Мелоун	Зробили першу публічну доповідь про інтелектуальний капітал, що дорівнює сумі людського капіталу та структурного капіталу.
1996	Б. Лев	Робота зосереджена на кількісній оцінці нематеріальних активів
1997	Т. Стюарт, К.-Е. Свейбі, Л. Едвінсон, Е. Брукінг	Описують специфіку сучасної економіки як зародження інформаційної ери, використовуючи поняття інтелектуального капіталу як джерела цінності компаній і застави їх успішного розвитку, а також досліджує процес становлення глобальної економіки епохи інформаційних мереж.
1997-2000-ті	В. Багов, Е. Селезньов, В. Ступаков	Під терміном «інтелектуальний капітал» мають на увазі інтелектуальне багатство
1997-2010-ті	В. Іноземцев	Визначає інтелектуальний капітал як щось на зразок «колективного мозку», що акумулює наукові й повсякденні знання працівників, інтелектуальну власність і накопичений досвід, спілкування й організаційну структуру, інформаційні мережі та імідж організації.
	Б. Леонтьєв	Під інтелектуальним капіталом розуміється вартість сукупності наявних у нього інтелектуальних активів, включаючи інтелектуальну власність, його природні та набуті інтелектуальні здібності та навички, а також накопичені їм бази знань і корисні відносини з іншими суб'єктами. Головною функцією інтелектуального капіталу є істотне прискорення приросту маси прибутку за рахунок формування та реалізації необхідних організації систем знань, речей і відносин, які, в свою чергу, забезпечують його високоефективну господарську діяльність.

Саме поняття «інтелектуальний капітал» ввів Дж. Гелбрайт у 60-х роках XX століття, але тільки в 90-ті його зміст було введено в загальний оборот Т. Стюартом. Близькі по ідеях підходи виникають у кінці 1980-х рр., до яких можна віднести праці І. Нонаки, К.-Е. Свейбі, Х. Такеучі.

Огляд наведених у табл. 2.2 розумінь поняття інтелектуального капіталу дає підстави для висновку, що визначення інтелектуального капіталу, що давалися на ранніх стадіях його дослідження та формування відповідної концепції були спрощеними і дещо односторонніми. Це у великій мірі стосується і основоположників концепції інтелектуального капіталу, які описували різні окремі властивості та сторони інтелектуального капіталу.

Визначення інтелектуального капіталу в науковій літературі носить загальний характер, та, зазвичай, має на увазі суму тих знань усіх працівників підприємства, яку забезпечують його конкурентоздатність. У додатку А наведено визначення поняття «інтелектуальний капітал» різними науковцями.

Поняття «інтелектуальний капітал» активно використовується в наукових дискусіях, але і дотепер у науковій літературі не існує єдиного визначення даної категорії – це видно з приведеного у додатку А. Так, наприклад, в інтерпретації Л. Едвінсона і М. Мелоуна інтелектуальний капітал – це сума капіталу людського і структурного. Автори дають досить широке трактування інтелектуального капіталу, відносячи до нього фактично усі види ресурсів підприємства, які не підлягають традиційним оцінкам.

У роботі Е. Брукінга «Інтелектуальний капітал: ключ до успіху в новому тисячолітті» інтелектуальний капітал визначено як «термін для позначення нематеріальних активів, без яких компанія не може тепер існувати». У даному трактуванні не розкривається економічна сутність поняття «інтелектуальний капітал». Також О. Бутнік-Сіверський у своїх працях розглядає інтелектуальний капітал з позиції інтелектуальної власності, яка під час свого руху приносить більшу вартість за рахунок додаткової вартості.

Більш вдале трактування інтелектуального капіталу наводить у своїх працях

О. Кендюхов. Він розглядає інтелектуальний капітал як здатність створювати нову вартість інтелектуальних ресурсів підприємства, які представлені людським і машинним інтелектами, інтелектуальними продуктами, створеними самостійно або залученими зі сторони, як засоби створення нової вартості [93].

Але ці визначення не досить повно відображають суть поняття «інтелектуальний капітал», тому що воно значно ширше, до нього входять такі категорійні поняття, як «специфічні» знання персоналу, які трансформуються в інтелектуальні продукти, що створюють нову вартість. На наш погляд, ключовим елементом категорії «інтелектуальний капітал» є знання. Тому потрібно провести більш детальний аналіз базових понять досліджуваних категорій «інтелектуальний капітал», «інтелект», «капітал» і «знання».

Питання існування інтелектуального капіталу вперше було поставлено П. Друкером у роботі «Концепція корпорації» (1946 р.), присвяченій загальним питанням менеджменту. Надалі цю проблему піднімав Дж. Гелбрейт у роботі «Нове індустріальне суспільство» (1969 р.) в контексті зростання ролі наукоємних виробництв у сучасній йому економіці. Він визначив інтелектуальний капітал як дещо більше, ніж «чистий інтелект» людини, що включає цілеспрямовану інтелектуальну діяльність. Так, для опису знань уперше було використано поняття капіталу, тобто цінності, що допомагає створювати інші цінності. З часом тлумачення цього поняття трансформувалося, взявши початок з теорії менеджменту та людського капіталу. Нині найбільш широко використовується визначення інтелектуального капіталу як таких нематеріальних активів підприємства, які, не відбиваючись в його фінансовій звітності, можуть бути кодифіковані, оцінені та використані підприємством [219, с. 108].

Впровадження у науковий вжиток поняття «інтелектуальний капітал» стало відображенням принципово нового підходу до аналізу ринкових відносин, конкурентних переваг та лідерства підприємств, що ґрунтуються на ефективному використанні унікальних за природою нематеріальних чинників, здатних привести в дію механізм інноваційного розвитку.

За Л. Едвінссоном та М. Мелоуном, виникнення інтелектуального капіталу є цілком закономірним явищем, якщо брати до уваги дію історичних і технологічних процесів, не говорячи про інвестиційні потоки, які сприяють розвитку економіки, де знання відіграють провідну роль. Інтелектуальний капітал є головним критерієм оцінки компаній і закладів, тому що лише він здатен відобразити динаміку організаційної стійкості та процесу створення цінностей. Тільки він придатний для оцінки сучасного виробництва, що змінюється так швидко, що робити висновки про його вартість можна лише з урахуванням таланту його робітників, їх відданості справі та якості знарядь праці, які вони використовують [235, с. 61].

О. Бутнік-Сіверський у своїй роботі визначив інтелектуальний капітал як один із різновидів капіталу, який має відповідні ознаки капіталу і відтворює, одночасно, властиву лише йому (інтелектуальному капіталу) специфіку і особливості [25, с. 16–27]. Слід наголосити, що під інтелектуалізацією людського капіталу зазвичай розуміється процес поступового підвищення інтелектуального рівня людського капіталу на основі синтезу інформації, загальних і професійних знань, умінь і навичок окремого індивіда, що відбувається для забезпечення відповідності сучасним умовам господарювання та отримання соціально-економічного ефекту. Результатом процесу інтелектуалізації праці виступають створення, формування і нагромадження людського та інтелектуального капіталу, які визначають ефективність будь-якої діяльності. Тобто, інтелектуальний капітал – це знання, які можуть бути перетворені в прибуток та оцінені. Він охоплює будь-які технологічні, управлінські та ринкові новини, які можуть бути інновацією, тобто приносити додатковий прибуток.

Головна функція інтелектуального капіталу, наголошує Б. Леонтьєв, – істотно прискорювати приріст прибутку за рахунок формування і реалізації необхідних підприємству систем знань, відносин, які, у свою чергу, забезпечують його високоефективну господарську діяльність. Зокрема, інтелектуальний капітал підприємства визначає якість його системи управління [125, с. 102].

Слід також зауважити, що науковці та практики, які ввели термін «інтелектуальний капітал» і першими досліджували його, формуючи теоретичні основи нової категорії, давали недостатньо чіткі визначення, які багато в чому мали описовий характер. Це повністю зрозуміло у зв'язку зі складністю та багатозначністю даного поняття, різноманітними проявами та аспектами функціонування інтелектуального капіталу.

На розуміння даної категорії вплинуло також те, що на перших стадіях дослідження, коли накопичувалася первинна інформація і формувалися загальні уявлення про інтелектуальний капітал, багато авторів, вбачаючи у даному понятті щось своє, виходили насамперед з практичного завдання підвищення вартості своїх компаній та їх акцій, створення сприятливого образу компаній. При цьому публікувалися звіти про інтелектуальний капітал (першою такі звіти почала публікувати шведська страхова компанія Scandia**),** які мали пропагандистський характер [97, с. 55]. І. Просвиріна на основі результатів аналізу підходів до визначення поняття інтелектуального капіталу зазначає, що «різні моделі та теорії інтелектуального капіталу являють собою узагальнення практики управління факторами вартості у конкретних компаніях, які є в організації і зумовлюють переваги над конкурентами та здатні породжувати нову вартість». Термінологічний підхід «дає змогу розглядати інтелектуальний капітал як економічну категорію: до інтелектуального капіталу належать тільки ті ресурси підприємства, які здатні створювати нову вартість чи приносити додатковий прибуток») [34, с. 117–118].

Розвиток категорій інтелектуального капіталу бере початок у 1980-ті, коли формується загальне розуміння поняття нематеріальної вартості, яка часто асоціюється з гудвілом. Протягом 1980-х «інформаційний вік» набирає свій хід, більш чітко ідентифікується різниця між балансовою та ринковою вартістю активів, робляться ранні спроби практиків побудувати індикатори вимірювання інтелектуального капіталу. Хоча досі єдиного установленого визначення поняття «інтелектуальний капітал» немає, більшість з них формується навколо

ототожнення інтелектуального капіталу зі знаннями, що можуть бути конвертовані у вартість [234, с. 356].

Ю. Махомет [140] виділяє три підходи, що базуються на визначенні інтелектуального капіталу як сукупності цінностей (знання, навики, інформація, інтелектуальна власність, розумові здібності людей та ін.), процесу (знання, яке можна конвертувати у вартість; процес перетворення знань і нематеріальних активів у ресурси, які дають конкурентні переваги окремим особам, фірмам, державам тощо), результату (інтелектуальний матеріал, який формалізований, зафіксований і використовується для виробництва більш цінного майна; нематеріальні активи, які слугують підґрунтям існування та конкурентних переваг підприємства і т. д.).

Н. Смірнова на основі аналізу найбільш відомих поглядів на сутність інтелектуального капіталу зводить їх до таких п’яти груп. Перша об’єднує визначення, за якими інтелектуальний капітал організації є сукупністю її людського капіталу, який являє собою «здібності працівників створювати додану вартість у змінюваних умовах виробництва за рахунок готовності людини до нарощування особистого трудового потенціалу» [182, с. 56], та нематеріальних активів (інтелектуальної власності, яка охороняється на правовому рівні й виступає товаром на ринках нововведень та інновацій).

Другий підхід полягає у розумінні інтелектуального капіталу як сукупності людського капіталу, інтелектуальної власності та організаційно-управлінських структур, що забезпечують необхідні умови реалізації двох перших компонент, включаючи необхідний рівень інвестицій у розвиток людського капіталу, науково-дослідну діяльність і дослідно-конструкторські розробки.

Згідно з третім підходом інтелектуальний капітал є сукупністю людського капіталу, інтелектуальної власності та маркетингових (ринкових) ресурсів організації як результатів інтелектуальної діяльності працівників (гудвіл, торгова марка, торговий знак, мережі соціальних взаємодій з партнерами, покупцями та конкурентами).

Четвертий підхід розглядає інтелектуальний капітал як сукупність людського, структурного та споживчого капіталу. Останній розуміється як частина соціального капіталу – відносин підприємства зі споживачами його продукції.

Автори визначень, що об'єднуються в рамках п'ятого підходу, трактують інтелектуальний капітал як сукупність усіх інтелектуальних ресурсів організації. До останніх відносяться: знання, що знаходяться у свідомості працівників, втілених в організаційну культуру і трансформованих в інтелектуальні активи у бухгалтерському значенні, тобто інтелектуальну власність; системи комунікації, що містять зафіксовані, формалізовані та систематизовані знання і знання, не зафіксовані словесно і не систематизовані.

За визначеннями, що віднесені до шостого підходу, інтелектуальний капітал включає обсяг знань, що уречевлений в продукції, яка виробляється, або послугах, людський капітал організації та досвід її інноваційної діяльності. Останній компонент називають також інноваційною силою (інноваційною потужністю) організації у сполученні з її інноваційною активністю [182, с. 61–62].

Таке групування визначень інтелектуального капіталу, на нашу думку, характеризує не стільки самі підходи до формулювання його сутності, скільки найважливішу рису інтелектуального капіталу, без якої будь-який капітал перестає бути капіталом. Інтелектуальним капіталом називають «здатні створювати нову вартість інтелектуальні ресурси підприємства, які представлені людським і машинним інтелектами, а також інтелектуальними продуктами, створеними ним самостійно або залученими зі сторони як засоби створення нової вартості» [94, с. 31].

О. Бутнік-Сіверський також підкреслює таку властивість інтелектуального капіталу, як його використання саме для створення додаткової вартості. Інтелектуальним капіталом він називає «створений або придбаний інтелектуальний продукт, який має вартісну оцінку, об'єктивований та ідентифікований (відокремлений від підприємства), утримується підприємством

(суб'єктом господарювання) з метою ймовірності одержання прибутку (додаткової вартості)» [25]. При цьому «вартість інтелектуального продукту (товару), що створений за умов застосування найманої праці, описується всім відомою формулою К. Маркса, а саме як сума постійного, змінного капіталу та додаткової вартості».

Існування великої кількості підходів (деякі з них були наведені вище),підтверджують складність сутності інтелектуального капіталу, який має різноманітні прояви та неоднорідну структуру (основні складові інтелектуального капіталу, що запропоновані різними його дослідниками, наведені в додатку Б). На цю особливість звертає увагу О. Бутнік-Сіверський, який, аналізуючи сутність інтелектуального капіталу, підкреслює надзвичайно складну сутність і багатовекторність його прояву, що визначається механізмом його функціонування. Він підкреслює, що інтелектуальний капітал – «один з різновидів капіталу, який має відповідні ознаки капіталу і відтворює, одночасно, характерну лише йому (інтелектуальному капіталу) специфіку і особливості» [25]. О. Бутнік-Сіверський розглядає інтелектуальний капітал у двох розрізах: із загальних позицій – як філософську категорію і з позиції конкретної науки – як економічну категорію.

Як філософська категорія інтелектуальний капітал являє собою «здатність до мислення, пізнання, особливо до його вищих теоретичних рівнів, що властиво інтелекту. По відношенню до капіталу, в цьому випадку, інтелектуальний капітал розглядається як накопичення наукових, теоретичних і практичних знань людства, суспільства про відповідні дії, процеси, проблеми вирішення. Це є категоріальна структура мислення, яка формується на базі суспільного пізнання в процесі удосконалення, пошуку нового на основі універсальних форм мислення й пізнання» [25].

Як економічна категорія інтелектуальний капітал «розглядається з позиції авансованої інтелектуальної вартості, що в процесі свого руху приносить більшу вартість за рахунок додаткової вартості. Таке трактування інтелектуального

капіталу може бути визначене як соціально-економічне» [25]. Авансовану вартість інтелектуальний капітал набуває в процесі господарської діяльності, коли він створюється і використовується самим підприємством або реалізується іншим суб'єктам господарювання.

О. Кендюхов, характеризуючи інтелектуальний капітал як узагальнюючу економічну категорію, відзначає ряд принципових моментів. По-перше, інтелектуальний капітал є сукупністю людського і машинного інтелектів, а також інтелектуального продукту. По-друге, до нього відносяться лише ті інтелектуальні ресурси суспільства, які здатні створювати нову вартість або приносити додатковий прибуток. По-третє, інтелектуальний капітал являє собою засіб створення нової вартості, що принципово відрізняє його від інтелектуального потенціалу. І в-четвертих, базовою функцією інтелектуального капіталу є створення нової вартості [94, с. 31].

І. Проніна виділяє цілу низку функцій інтелектуального капіталу, «здійснення яких є проявом істотних ознак даної економічної категорії, тобто його призначення» [168]. Серед них: інформаційну (нагромадження, систематизація та передача знань, умінь, навичок, інформації); пізнавально-гносеологічну (придбання знань про процеси та явища); перетворювальну (перетворення знань у нові результати інтелектуальної діяльності – інформацію). На думку Є. Абрамова [1], поняття «інтелектуальний капітал» використовується при необхідності описати різні нематеріальні об'єкти, але, перш за все, ті, що відображають цінність цих об'єктів і організації. Таким чином, інтелектуальний капітал виступає терміном, який варто застосовувати у сфері оцінки капіталу, а саме – оцінки вартості підприємств та їхньої продукції, оцінки персоналу.

Т. Гараніна робить висновок, що поняття «нематеріальні активи» (НМА) та «інтелектуальний капітал» характеризують одну і ту ж величину, але з різних точок зору. «Інтелектуальний капітал» використовується з позиції джерела створення цінності, а нематеріальні активи з позиції розміщення у звітності. Через це, на думку автора, розглянуті поняття є рівновеликими і

взаємозамінними [42, с. 10–11]. Таким чином, інтелектуальна власність відображає право організації володіти й розпоряджатися будь-яким нематеріальним об’єктом і відображає правову характеристику об'єкта дослідження.

Терміни «нематеріальні активи» та «інтелектуальна власність» чітко визначені і закріплені законодавчими актами, але не включають знань, компетенції, навиків працівників, формалізованих знань в інформаційних системах підприємства, взаємовідносин з клієнтами та інше. Зокрема, термін «нематеріальні активи» закріплений у Стандартах бухгалтерського обліку, а «інтелектуальна власність» у кількох законах України.

Такі вчені, як Н. Бонтіс, Т. Стюарт, П. Салліван, Й. Руус, С. Пайк, Л. Фернстрем, Л. Едвінссон, М. Мелоун визначають, що конкурентні переваги підприємств залежать від того, наскільки ефективно воно будує, обмінює, використовує й зберігає знання й інтелектуальний потенціал, якими воно володіє. Н. Бонтіс визначає межі інтелектуального капіталу від придбання, захисту й поширення інформації до отримання нових компетенцій через навчання й розвиток персоналу. Таким чином,науковець намагається охопити велике коло складових і акцентує увагу на інформації, якою може розпоряджатися організація. Схожу думку розділяє Т. Стюарт, розглядаючи під інтелектуальним капіталом суму всього нематеріального, а доступність інформації на підприємстві – як можливість надання конкурентних переваг у ринковій ніші [251, с. 66]. У свою чергу, П. Салліван визначає інтелектуальний капітал як знання, що можуть бути перетворені в прибуток. Тож дослідники виділяють можливість отримання нових компетенцій, конкурентних переваг і прибутку головними результативними чинниками у використанні інтелектуального капіталу, а інформацію – переважаючою складовою.

Й. Руус та інші описують інтелектуальний капітал сумою прихованих активів підприємства, які не в повній мірі враховуються на балансі, а також знаннями, що знаходяться в головах працівників організації, і тим, що

залишається в компанії, коли працівники звільняються [246, с. 20–140]. Л. Едвінссон і М. Мелоун наголошують, що інтелектуальний капітал передбачає володіння знаннями, застосовування досвіду і організаційних технологій, роботу з клієнтами та професійні навички, які забезпечують підприємству конкурентні переваги на ринку [234, с. 65–190]. Згідно із зазначеними вище науковими підходами, навички працівників і клієнти представляються також невід'ємними елементами інтелектуального капіталу.

Інтелектуальний капітал – це сума знань, досвід, професійна підготовка та інтуїція всіх працівників підприємства. До цього слід додати напрацьовані людські зв'язки, інформацію у вигляді баз даних,комп'ютерну мережу, що миттєво опрацьовує і передає інформацію всім працівникам відповідної структури тощо, завдяки чому вдається швидко і адекватно реагувати на зміни.

У сучасному розумінні інтелектуальний капітал – це ясні, недвозначні знання, що передаються і якими володіє підприємство. Інтелектуальний капітал підприємства (ІКП) – це кваліфікація, досвід, мотивація персоналу, знання, технології і канали комунікації, здатні створити добавлену вартість і забезпечити конкурентні переваги підприємства на ринку.

Узагальнюючи наведене, можливо відмітити, що у сучасній економічній літературі інтелектуальний капітал аналізується в чотирьох взаємопов'язаних аспектах:

1) цінність, що визначається як актив, здатний приносити дохід;

2) система, що являє собою сукупність взаємопов'язаних елементів;

3) процес, який відображає наявність відтворювальних характеристик, пов'язаних із кругообігом;

4) результат, що означає пріоритет у процесі споживання [7, с. 57].

Оскільки не всі трактування поняття є безспірними, то слід з'ясувати, чому кожен з названих аспектів є доречним.

Узагальнення наукових підходів до поняття «інтелектуальний капітал підприємства» (ІКП) дозволяє дати йому визначення як матеріалізованих і

нематеріалізованих ресурсів підприємства, сформованих на втілених знаннях, досвіді, вміннях, навичках працівників, налаштованих відносинах з іншими суб'єктами господарювання і внутрішніх взаємовідносинах між працівниками, підрозділами підприємства, що у сукупності визначають його можливості для отримання додаткової вартості. Це система відносин між працівниками підприємства, у тому числі між власниками і найманими працівниками, з приводу використання капіталізації їх знань і здібностей, спрямованих на забезпечення ефективності функціонування і розвиток підприємства, створення на базі використовуваних знань і реалізації конкурентоспроможного продукту.

Менеджмент підприємства повинен передусім усвідомити роль інтелектуального капіталу і розробити ефективний комплекс заходів для його розвитку. Зокрема, на підприємстві мають стимулюватися процеси ефективного нагромадження, поширення та використання знань, підвищення кваліфікації, формування навиків саморозвитку, програмування кар'єри працівників, програми формування кадрового резерву, розвиток навиків праці в колективі.

Інтелектуальний капітал тісно пов'язаний з якісними характеристиками робочої сили. Для формування інтелектуального капіталу недостатньо одного творчого потенціалу. Базою його формування є наступні властивості робочої сили: природні якості (здоров'я, психофізіологічна стійкість тощо), відповідне виховання, що дало індивідові можливість і бажання наполегливо, дисципліновано працювати, постійно удосконалюючись; професійна підготовка, кваліфікаційний рівень, що поєднується з неухильною роботою над його підвищенням, пошук нових рішень, постійне підвищення культурного рівня, що розширює горизонт знань і мислення; відчуття господаря. В цілому це формує певний творчий креативний менталітет, який є невід'ємною, рушійною частиною інтелектуального капіталу.

Особливостями інвестицій в інтелектуальні ресурси, у порівнянні з ресурсами у фізичний капітал, є високий ступінь ризику, велика тривалість інвестиційного періоду, більш висока ефективність. Інвестиції в інтелектуальні

ресурси можуть здійснюватися як у прямій (капіталовкладення в освіту, планування та мотивація кар'єрного росту) так і опосередкованій формі (інвестиції в інформаційні технології, устаткування та матеріальні активи, які забезпечують освітню та науково-дослідну діяльність).

Інтелектуальні ресурси не тільки забезпечують підприємству можливість виробляти якісну продукцію, але й дозволяють адаптуватися до змін зовнішнього середовища через удосконалення техніки, технології, управління, освоєння нових ринків збуту, реалізацію нових видів діяльності, збільшення обсягів виробництва та продажу, більш швидке накопичення капіталу.

Інтелектуальний потенціал – важливе джерело формування творчих новацій, потужний чинник розвитку та удосконалення бізнесової діяльності. Спрямованість державної політики на формування високого рівня інтелектуального капіталу формує конкурентні переваги країни у глобальній економіці. Визначальним чинником розвитку національної економіки стають інформація та знання. Усвідомлення цього вимагає формування нової парадигми знань щодо створення, ефективного використання та збільшення інтелектуального капіталу, що стане фундаментом моделі інноваційної економічної системи.

Підходи до визначення сутності інтелектуального капіталу у працях зарубіжних і вітчизняних дослідників наведено у додатку А. Відмінності у її трактуванні напевно багато в чому визначаються завданнями, що вирішуються різними авторами, які при цьому виходять з різних позицій. Труднощі у трактуванні категорії «інтелектуальний капітал» пов'язані також з тим, що він є однією із складових капіталу в цілому, а його чіткого загальноприйнятого визначення також поки що немає. Незважаючи на довготривалу, суттєву еволюцію як самого капіталу, так і відповідної економічної категорії, як і раніше, так і зараз, існує різноманіття поглядів і підходів до визначення сутності останньої.

Складність та неоднозначність сутності капіталу багато в чому обумовлює і труднощі трактування категорії «інтелектуальний капітал». Необхідно відзначити,

що у теперішній час інтелектуальний капітал безумовно є новою, більш розвиненою і складною формою капіталу, що неодноразово підкреслювалося його дослідниками.

Як видно з наведеного у додатку А, різні автори на основі своїх досліджень інтелектуального капіталу виділяють різноманітні підходи до трактування його сутності. Вони суттєво відрізняються між собою критеріями, згідно з якими визначені підходи до його визначення, повнотою охоплення та ступенем узагальнення існуючих думок щодо розглядуваного поняття.

О. Бутнік-Сіверський розглядає інтелектуальний капітал у двох розрізах: із загальних позицій – як філософську категорію і з позиції конкретної науки – як економічну категорію. Як філософська категорія інтелектуальний капітал являє собою «здатність до мислення, пізнання, особливо до його вищих теоретичних рівнів, що властиво інтелекту. По відношенню до капіталу, в цьому випадку, інтелектуальний капітал розглядається як накопичення наукових, теоретичних і практичних знань людства, суспільства про відповідні дії, процеси, проблеми вирішення. Це є категоріальна структура мислення, яка формується на базі суспільного пізнання в процесі удосконалення, пошуку нового на основі універсальних форм мислення й пізнання» [25]. Як економічна категорія інтелектуальний капітал «розглядається з позиції авансованої інтелектуальної вартості, що в процесі свого руху приносить більшу вартість за рахунок додаткової вартості. Таке трактування інтелектуального капіталу може бути визначене як соціально-економічне» [25]. Авансовану вартість інтелектуальний капітал набуває в процесі господарської діяльності, коли він створюється і використовується самим підприємством або реалізується іншим суб’єктам господарювання.

Інтелектуальний капітал – ринкова категорія. Вона існує лише в умовах ринку і має вартісний вираз. Як певний різновид капіталу інтелектуальний капітал повинний забезпечувати своєму власнику отримання прибутку. Тому визначення розглядуваної категорії без урахування цих моментів не розкривають сутність

інтелектуального капіталу, у зв'язку з чим визначення цілої групи дослідників не можна вважати точними і повними.

До одного з найбільш докладних досліджень інтелектуального капіталу, що здійснювалися в останній час, відноситься монографія В. Супрун. Автор вважає, що інтелектуальний капітал є сукупністю «знань, навичок, вмінь людини, її мобільності (здатності до сприйняття нової інформації, навчанню, перепідготовці, адаптації до нових умов) і здатності до творчості (як унікальної діяльності людини), що забезпечують можливість створення продукту в процесі руху інтелектуального капіталу як частини людського капіталу», та «нематеріального потенціалу суспільства, у тому числі і у вигляді нематеріальних активів» [194, с. 102].

Інтелектуальний капітал В. Супрун розглядає на мікро- і макрорівнях. На макрорівні він являє собою сукупність частини людського капіталу фірми (найбільш освічених працівників, генераторів ідей, що володіють унікальними знаннями та навичками, менеджерів вищої ланки), а також об'єктивних факторів у вигляді нематеріальних активів, включаючи патенти, ліцензії, ноу-хау, торгові марки тощо, та організаційні структури, електронні мережі та бази даних [194, с. 106]. На макрорівні інтелектуальний капітал також є сукупністю людського капіталу та інтелектуального структурного капіталу. Людським капіталом на макрорівні є найбільш освічена частина населення: носії культурного, духовного інтелектуального потенціалу нації. До людського капіталу відносяться високоосвічена частина населення, що має вищу освіту та наукові ступені, та бізнесмени і підприємці середньої ланки. Інтелектуальний структурний капітал на національному рівні охоплює такі елементи як інформаційна структура суспільства, система наукових і проектних установ, система освіти (середньої, вищої та надвищої), державна структура управління.

Намагаючись як можна повніше розкрити дану категорію, В. Супрун дає декілька визначень інтелектуального капіталу. Серед них є не досить вдалі. Наприклад, твердження що «інтелектуальний капітал являє собою реалізацію

знань та інформації як економічних ресурсів у галузях суспільного виробництва» [194, с. 101] відображає не сам капітал, а процес його використання.

А. Колот сутність інтелектуального капіталу і окремих його складових визначає через термін «ресурс». Людський капітал він називає ресурсом, що акумулює знання уміння, навички, творчі та інтелектуальні здібності тощо. Капіталом установи є організаційно-технічний, інноваційно-інформаційний ресурс, пов'язаний з функціонуванням установи в цілому. Капітал установи здатен формувати конкурентні переваги внутрішнього походження завдяки високій якості інформаційно-інтелектуальних ресурсів. І, наприкінець, капітал взаємодії з інститутами ринку – це ресурс відносин установи з клієнтами і партнерами, іншими інститутами ринку та технологій їх розвитку [111, с. 9–10].

Дійсно, інтелектуальний капітал точно так, як і фізичний, є ресурсом (тобто засобом, запасом, можливістю, елементом виробничого потенціалу, що використовується для досягнення конкретних цілей економічного розвитку системи [67, с. 206], цінністю, джерелом засобів, доходів [21, с. 852]). Причому він являє собою ресурс складний, неоднорідний і невідчутний, що використовується для створення нової вартості та отримання прибутку.

На підставі аналізу дефініцій поняття «інтелектуальний капітал» (див. додаток А) можливо визначити, що він представляє собою нагромаджену у процесі інтелектуальної діяльності сукупність знань, досвіду, навичок, творчих здібностей, взаємовідносин, що мають економічну цінність і використовуються у процесі виробництва та обміну з метою отримання доходу. Його сутність як економічної категорії визначається як система відносин різних економічних суб'єктів з приводу раціонального стійкого відтворення на основі прогресивного розвитку науки, техніки, технології в цілях створення конкурентоспроможного виробництва товарів, послуг, доходу, підвищення життєвого рівня працівників підприємства на основі персоніфікованих економічних інтересів суб'єктів. Інтелектуальний капітал підприємства визначено як нематеріалізовані ресурси підприємства, сформовані на втілених знаннях, досвіді, вміннях, навичках

працівників, налаштованих відносинах з іншими суб'єктами господарювання і внутрішніх взаємовідносинах.

Аналіз праць вітчизняних та зарубіжних вчених дозволяє сформулювати наступне визначення цієї економічної категорії: інтелектуальний капітал (ІК) – це нагромаджена у процесі інтелектуальної діяльності сукупність знань, досвіду, навичок, творчих здібностей, взаємовідносин, що мають економічну цінність і використовуються у процесі виробництва та обміну з метою отримання доходу [189, с. 116].

Таким чином, узагальнюючи вище наведені судження щодо змісту і поняття інтелектуального капіталу, можливо також визначити, що інтелектуальний капітал підприємства (ІКП) – це введені в активи і використовувані у діяльності підприємства індивідуальні і колективні компетентності працівників, організаційно зосереджені на отриманні прибутку і забезпеченні конкурентоспроможності підприємства.

2.3. Види, структура та елементи інтелектуального капіталу

О. Бутнік-Сіверський, розглядаючи теоретичні аспекти інтелектуального капіталу, визначив такі його ознаки і види (рис. 2.3) [25, с. 5].

Автор, зокрема, роз'яснює, що форма залучення інтелектуального капіталу проявляється у формі права на об'єкти промислової власності та у формі авторського та суміжного з ним права в залежності від видів об'єктів інтелектуальної власності. За міжнародними стандартами, частіше усі результати творчої інтелектуальної діяльності з точки зору правової охорони поділяються на об'єкти, які охороняються правом промислової власності, і на об'єкти, які охороняються авторським правом. До промислової власності належать винаходи, корисні зразки, промислові моделі фабричні або товарні знаки, «ноу-хау». До об'єктів, які охороняються авторським правом належать права на наукові, літературні, художні та музичні твори, програми для ЕОМ бази даних тощо.

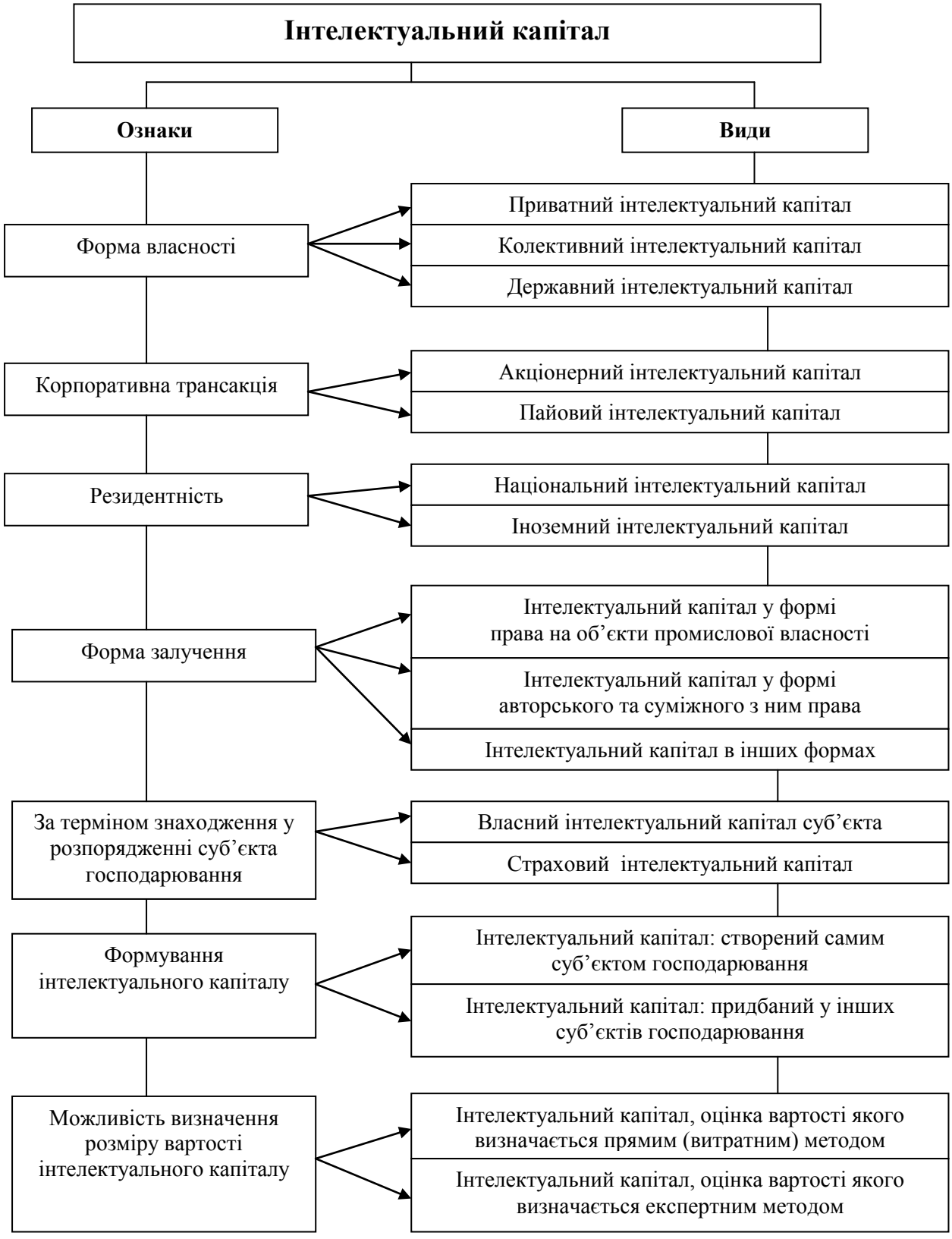

Рис. 2.3. Класифікація видів інтелектуального капіталу

За терміном знаходження у розпорядженні суб'єкта господарювання інтелектуальний капітал поділяється на власний та строковий, або немаючий терміну знаходження у розпорядженні суб'єкта господарювання та строковий інтелектуальний капітал.

Власний інтелектуальний капітал може бути на балансі суб'єкта господарювання, наприклад, у формі капітальних інвестицій, тобто на стадії створення (розробки) нематеріальних активів. Що стосується строкового інтелектуального капіталу, то на балансі суб'єкта господарювання такий капітал знаходить відображення у вигляді нематеріальних активів, які в залежності від виду мають відповідний термін знаходження згідно законодавства країни про охорону інтелектуальної власності.

Дослідниками інтелектуального капіталу визначені класифікаційні ознаки його елементів (рис. 2.4):

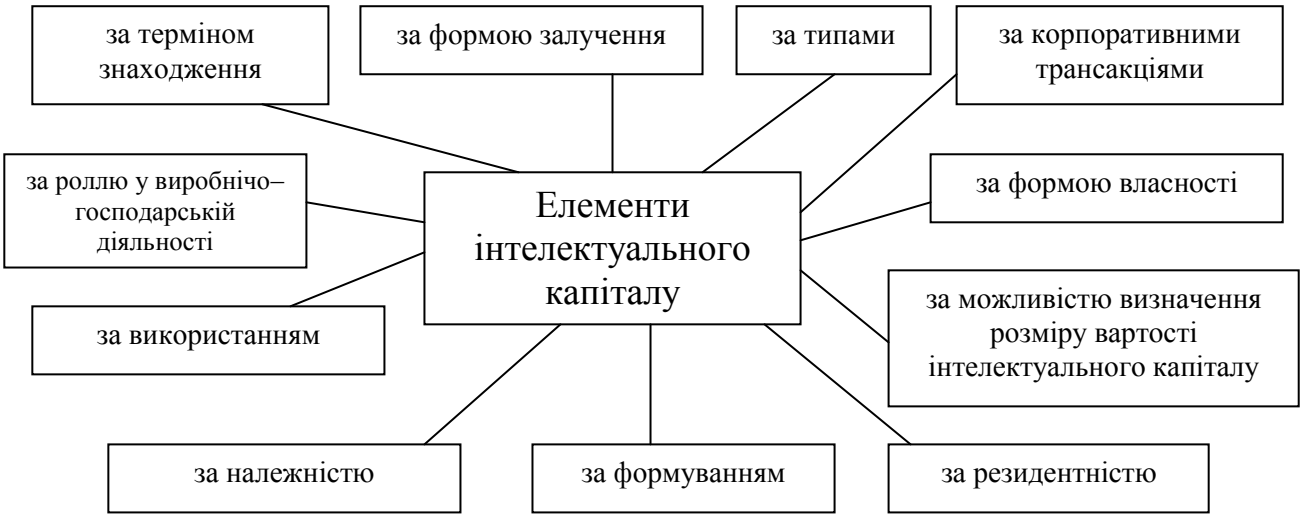

Рис. 2.4. Класифікаційні ознаки елементів інтелектуального капіталу підприємства

За ознакою формування (мобілізації) інтелектуальний капітал поділяється на створений самим суб'єктом господарювання і придбаний у інших суб'єктів господарювання [25, с. 7].

Для кращого розуміння механізму функціонування інтелектуального капіталу охарактеризуємо його структурні елементи. Для цього необхідно проаналізувати класифікацію видів інтелектуального капіталу, здійснену різними вченими, та виділити перелік класифікаційних ознак (характеристик), елементів інтелектуального капіталу. Результати такого дослідження представлені у табл. 2.3.

У процесі еволюції теорії інтелектуального капіталу сформувались різні підходи до його структурування. Наприкінці 80-х років XX ст. К.-Е. Свейбі ототожнював інтелектуальний капітал з нематеріальними активами підприємства, виокремив у їх структурі такі складові [253]:

- індивідуальна компетентність (уміння, досвід, освіту, соціальні навички та моральні цінності персоналу);
- внутрішня структура організації (цілі, завдання, моделі, технології,
- структуру, внутрішні мережі, неформальні організації, культуру);
- зовнішня структура організації (зв'язки і взаємовідносини із замовниками, постачальниками, конкурентами, торговельні марки, репутацію).

У середині 1990-х років А. Брукінг виокремив у структурі інтелектуального капіталу такі його елементи:

- активи ринку – нематеріальні активи, пов'язані з обмінними операціями, що визначають становище підприємства на ринку (торговельні марки, прихильність покупців, корпоративне ім'я, портфель замовлень);
- активи інтелектуальної власності – захищену законом інтелектуальну власність підприємства (торговельні марки і знаки обслуговування, патенти, авторські права, виробничі та торговельні секрети);
- активи інфраструктури – технології, методи і процеси, які уможливлюють роботу підприємства (нормативна культура, філософія управління, методи оцінки ринку, фінансова структура, бази даних);
- людські активи – інтелектуальні активи, які використовуються підприємством (знання, уміння, навички та творчі здібності співробітників) [23, с. 123].

Таблиця 2.3

Класифікація елементів інтелектуального капіталу

Класифікаційна ознака	Класифікаційні види
За типами: - Звіт Конрада, Група Конрада	індивідуальний інтелектуальний капітал, структурний (організаційний) інтелектуальний капітал
- Монітор нематеріальних активів (Свейбі)	структура зовнішня, структура внутрішня, індивідуальна компетенція
- Схема вартості «Скандії», (Едвінсон)	людський капітал, структурний капітал
- Е. Брукінг	ринкові активи, людські активи, інфраструктури! активи, ринкова вартість
- Т. Стюарт	людський капітал, структурний капітал, клієнтський капітал
- А.Чухно	людський капітал, технологічний капітал
- інші автори	персоніфікований, інфраструктурний, клієнтський, марочний, формалізована інтелектуальна власність
За належністю	невідчужуваний і відчужуваний
За стратегічними напрямками (Каплан, Нортон)	клієнти, внутрішня структура підприємства, інноваційні та навчальні процеси, фінанси
За роллю у виробничо-господарському процесі	основний; той, що забезпечує
За використанням у виробничо-комерційній діяльності (О. Кендюхов)	у використанні, в розвитку, в резерві
За формою власності	приватний, колективний, державний
За корпоративними трансакціями	акціонерний, пайовий
За резедентністю	національний, іноземний
За формою залучення	у формі права на об’єкти промислової власності; у формі авторського та суміжного з ним права; в інших формах
За терміном знаходження у розпорядженні	власний,строковий
За формуванням	створений самим суб’єктом, придбаний у інших
За можливістю визначення розміру вартості інтелектуального капіталу (О. Бутнік-Сіверський)	оцінка вартості визначається прямим методом, оцінка вартості визначається експертним методом

Джерело: складено за [15; 23; 24; 94; 193; 213]

Інтелектуальний капітал, як і будь-який інший нематеріальний об'єкт дослідження, важко піддається визначенню і трактуванню. Саме тому, існують різні підходи до його аналізу в науково-економічній літературі, зокрема, виділяють підходи: структурний; функціональний; термінологічний.

Перший підхід (структурний) є найпоширенішим, його сутність полягає у визначенні інтелектуального капіталу через розкриття його структури.

На підставі досліджень, проведених у шведській страховій і фінансовій компанії «Scandia», Л. Едвінссон та М. Мелоун [234] виділили в межах інтелектуального капіталу «людський капітал» і «структурний капітал» (рис. 2.5). Аналогічної думки дотримуються С. Вовканич [32] і В. Олейко [156].

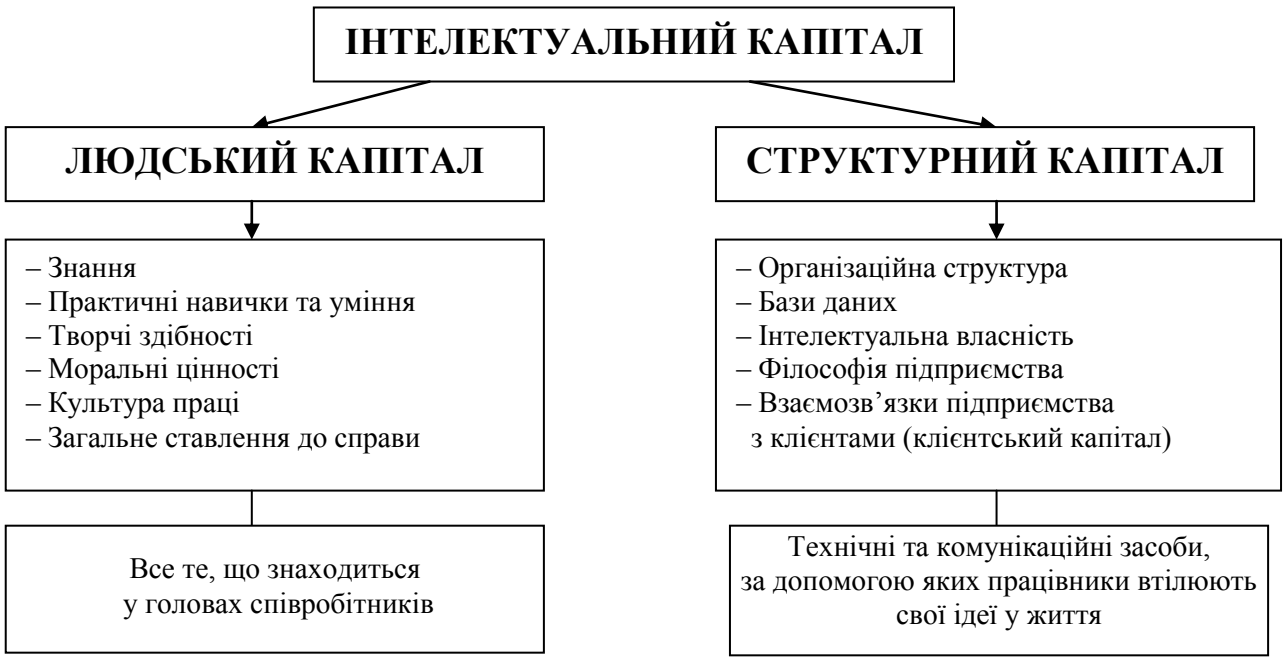

Рис. 2.5. Структура інтелектуального капіталу підприємства

У процесі еволюції підходів до трактування структури ІК визначилися різні точки зору щодо його складових. Найбільш характерні з них представлені на рис. 2.6.

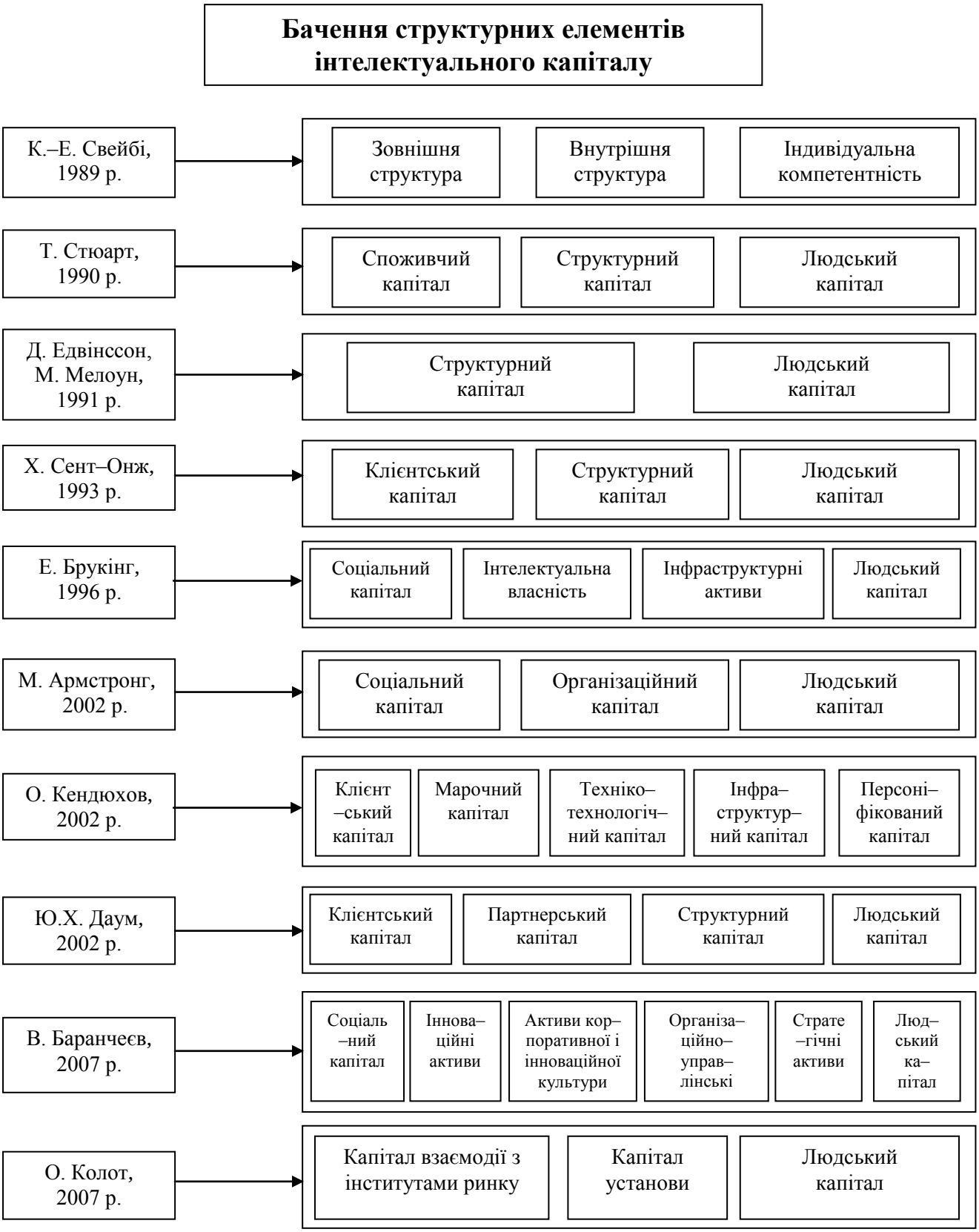

Рис. 2.6. Еволюція підходів до трактування структури інтелектуального капіталу [128, с. 31]

В економічній літературі також виділяють такі типи інтелектуального капіталу (рис. 2.7).

Рис. 2.7. Типи інтелектуального капіталу

Названі підходи розширювалися у дослідженнях інших зарубіжних і вітчизняних дослідників (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Розвиток уявлення про структуру інтелектуального капіталу

Рік	Автор, джерело	Кількість виділених елементів	Складові капіталу
1998 2002 2005 2013	В. Іноземцев [81, с. 342] А. Чухно [213, с. 48], В. Олейко [156] С. Вовканич [32] К. Ковтуненко [109, с. 63]	2	Людський та структурний капітал
1998	Міжнародна федерація бухгалтерів [239]	3	Людський, структурний, клієнтський капітал
2002	Б. Леонтьєв [125, с. 110]		Людський капітал, капітал відносин, структурний капітал
2005	Т. Теплова [196, с. 3]	4	Людський, організаційний, клієнтський та інноваційний капітали
2013	О. Зьолко [79, с. 15]	6	Людський, структурний, споживчий, інноваційний та процесний капітали

Пропозиції щодо структури інтелектуального капіталу інших зарубіжних і вітчизняних авторів представлені у табл.2.5.

Таблиця 2.5.

Способи структурування інтелектуального капіталу

Автор	Структура інтелектуального капіталу
Структурування закордонних вчених	
Е. Брукінг	Ринкові активи, активи інтелектуальної власності, гуманітарні активи, активи інфраструктур
К.- Е. Свейбі	Ототожнює «інтелектуальний капітал» та «нематеріальні активи». Складові: зовнішня структура (тісні взаємовідносини між підприємствами), внутрішня структура (культура та традиції фірми, інформаційні мережі), індивідуальна компетентність (властивість індивіда до реалізації певних дій у певній ситуації)
Д. Клайла	Людські активи, інтелектуальні активи, інтелектуальна власність, структурні активи, фірмові активи
П. Салліван	Людський капітал, інтелектуальні активи, інтелектуальна власність; поряд з інтелектуальним капіталом виділяє структурний капітал
Д. Дж. Скріме	Людський капітал, структурний капітал, капітал клієнта
Н. Бонтіс	Капітал працівників, структурний капітал, ринковий капітал
А. Гапоненко	Клієнтський капітал, організаційний капітал, людський капітал
Дж. Г. Росс	Людський капітал (компетенції зайнятих, позиції зайнятих, інтелектуальні здібності), структурний капітал (стосунки із зовнішніми партнерами, організація, капітал розвитку і зростання)
Т. Стюарт	Людський капітал (здатність пропонувати клієнтам рішення, структурний капітал (організаційні здібності компанії відповідати потребам ринку), споживчий капітал (відносини організації зі споживачами, співпраця із контрагентами, вірність клієнтів)
М. Братницькі	Суспільний капітал (структурний капітал, стосунки між людьми і пізнавальний капітал), людський капітал (компетенції, інтелектуальні можливості і мотивація), організаційний капітал (капітал розвитку, внутрішня та зовнішня структури)
Й. Ліхтарські	Особистий капітал (технічний, а також організаційний, скерований усередину і на ринок), безособовий капітал
Структурування вітчизняних вчених	
О. Бутнік-Сіверський	Людський капітал (сукупність знань, умінь, здібностей, навичок, схильностей), структурний капітал (техніка, ЕОМ, програмне забезпечення, товарні знаки, право власності, патенти, організаційна структура, функціональні розпорядження, механізм розподілу обов'язків), споживчий капітал (клієнти, споживачі, партнери)
В. Базилевич	Людський капітал (накопичені у результаті інвестицій та реалізовані у працівниках організації знання, здібності, навички, особиста культура, моральні цінності, смаки), клієнтський капітал (відносини із клієнтами і покупцями, що допомагають успішній реалізації виробленої продукції; товарні марки та знаки, комерційна мережа розширення збуту, угоди маркетингового і технологічного співробітництва, популярність та репутація), організаційний капітал (систематизована і формалізована компетентність організації: електронні мережі, інформаційні ресурси, організаційна структура, ефективність управління, нововведення, інтелектуальна власність, технічне забезпечення)

Таким чином, інтелектуальні ресурси підприємства визначаються як певна комбінація, що складається з людських ресурсів, ринкових активів,

інфраструктурних активів, інтелектуальної власності та організаційного знання.

При ідентифікації інтелектуального капіталу необхідно виходити з того, чи притаманні йому ознаки капіталу. Для цього спочатку треба виявити, що саме відноситься до інтелектуального капіталу, в чому полягає його зміст, з чого він складається. У теперішній час в економічній літературі це робиться шляхом опису структури інтелектуального капіталу та окремих елементів, що включаються до його складу. З додатку А видно, що стосовно даного питання існує велика кількість думок і пропозицій. У переважній більшості з проаналізованих визначень як основа інтелектуального капіталу фігурує людський капітал, який деякими дослідниками замінюється на людський потенціал, людські активи, кадровий капітал, персоніфікований (особистий, персональний, індивідуальний) капітал.

Щодо інших складових, то тут є розбіжності. Але найчастіше, як показує аналіз визначень сутності та структури капіталу, які наведені в додатку А, до інтелектуального капіталу включаються складові, які були запропоновані Г. Сент-Онжем [15, с. 10–14]. Це людський капітал, структурний (або організаційний) капітал і клієнтський (або споживчий) капітал.

Таким чином, розглядаючи класифікацію елементів інтелектуального капіталу, простежено, що найчастіше до його складу автори відносять людський, структурний, клієнтський капітали.

Існують й інші точки зору. Так, В. Пугачов дотримується думки, що капітал будь-якого господарюючого суб’єкта можна поділити на такі види:

- фінансовий капітал (грошові кошти);
- фізичний капітал (будівлі, споруди, машини, обладнання);
- людський капітал;
- соціальний капітал.

Проте дану думку спростовують у своїй роботі Н. Гавкалова, Н. Маркова: «В. Пугачов окремо не виділяє в структурі капіталу підприємства інтелектуальний капітал, з чим не можна погодитись з урахуванням сучасних

тенденцій інтелектуалізації та автоматизації праці» [39, с. 46].

Існує думка науковців О. Кендюхова [94, с. 46] та О. Бутніка-Сіверського [24], що при характеристиці структурних елементів ІК необхідно виділяти класифікаційні ознаки. Проте у даному дослідженні розглядається виділення складових елементів інтелектуального капіталу підприємства згідно з функціональним змістом. Саме ця класифікаційна ознака є основною при здійсненні управління інтелектуальним капіталом підприємства.

Узагальнення публікацій у літературі дає підстави представити структуру та елементи інтелектуального капіталу наступним чином (табл. 2.6).

Іншої думки щодо структури та умов формування інтелектуального капіталу дотримується А. Чухно, виділяючи на макрорівні гуманітарний та інтелектуальний потенціал нації. Гуманітарний потенціал є більш широким поняттям і визначається рівнем фізичного та психологічного здоров'я нації, її соціального благополуччя, моральності, духовності, інтелектуального розвитку, психологічної єдності, гуманітарної активності. Інтелектуальний потенціал є складовою гуманітарного і включає в себе систему освіти, комп'ютерне забезпечення, систему зв'язку, бази даних, систему науки, інтелектуальну власність, а внаслідок активного свого використання він перетворюється на інтелектуальний капітал [214, с. 359]. Тобто, вчений не виділяє в окремий структурний елемент людський капітал, але його складові простежуються як у гуманітарній, так й інтелектуальній компонентах.

О. Кендюхов [98, с. 55] дав обґрунтовану класифікацію інтелектуального капіталу за функціональним змістом. Він виділяє такі типи інтелектуального капіталу:

Персоніфікований – пов'язані з роботою знання й уміння, творчі здібності, освіта, професійна кваліфікація, лояльність, ціннісні установки персоналу, психометричні характеристики.

Техніко-технологічний – винаходи, корисні моделі, промислові взірці, патенти, виробничі секрети («ноу-хау»), права на дизайн.

Таблиця 2.6.

Структура та основні елементи інтелектуального капіталу

Людський (особистий)	Соціальний	Структурний (організаційний)	Споживчий (клієнтський, ринковий, інтерфейсний, маркетинговий або капітал взаємодій)
Реальні і потенційні інтелектуальні здібності Набуті знання, освіта Практичні навички та уміння, професійна кваліфікація Компетентність та професіоналізм Творчі здібності, здатність до інновацій, креативність Психометричні характеристики Моральні цінності та соціальні навички Ціннісні настанови персоналу Здатність працювати у команді «Ноу-хау» (невіддільні від конкретної фізичної особи) Культура праці, здоров'я Загальне ставлення до праці, мотивація Лояльність Спроможність власників та наукомістких працівників відповідати вимогам і задачам підприємства	Виробничі творчі міжлюдські зв'язки співробітників Форми взаємного обміну знаннями, інформацією, досвідом Комунікаційні процеси прийняття спільних, колективних рішень Форми колективних дій формальними і неформальними об'єднаннями, групами працівників Стандарти (положення, рекомендації, інструкції) з управління внутрішнім творчим процесом Відносини на основі взаємної поваги, довіри, співпраці між усіма групами працівників (власники, акціонери, наймані працівники) і посадовими особами на усіх рівнях ієрархії управління (власники, менеджери, керівники цехів, дільниць, бригад, відділів)	Об'єкти інтелектуальної власності Інформаційні ресурси та технології, технічне і програмне забезпечення бази даних, комунікаційні системи Патенти, корисні моделі, промислові зразки Товарні знаки Виробничі секрети («Ноу-хау») Права на дизайн, авторські права, інші виняткові права Організаційна структура, інструкції і методики роботи Система ділового співробітництва Організаційні механізми, які забезпечують продуктивність працівників та функціонування підприємства Інноваційний капітал – захищена комерційним правом інтелектуальна власність Філософія підприємства (корпоративна) Культура організації (корпоративна культура) Система прийняття рішень Філософія управління Етика бізнесу Неформальні організації	Взаємозв'язки з клієнтами (споживачами), постачальниками ресурсів, посередниками, фінансово-кредитними установами, органами влади, конкурентами Контракти, портфель замовлень Інформація про клієнтів Спроможність задовольнити споживачів Історія взаємовідносин, ділової співпраці з клієнтами і постачальниками Системи збуту, післяпродажного обслуговування Ділова репутація Торгові марки (бренд), товарні знаки, імідж на ринку Корпоративна марка (ім'я), слава, популярність Марки, знаки обслуговування Лояльність споживачів Канали дистрибуції Технології із залучення і утримання клієнтської мережі Франшизи Ліцензійні угоди Закріплені права споживачів Гарантії виробника

Інфраструктурний – інформаційні технології, бази даних, організаційна структура, філософія управління, корпоративна культура, ділове співробітництво.

Клієнтський капітал – відносини з покупцями, контракти, портфель замовлень, франшизи, ліцензійні угоди.

Марочний капітал – торговельні марки, товарні знаки, корпоративна марка (ім'я), марки обслуговування.

Персоніфікований капітал можна ототожнити із людським капіталом. Інфраструктурний у поєднанні з марочним та техніко-технологічним становлять собою організаційний капітал.

О. Бервено [12], спираючись на роботи провідних науковців у галузі інтелектуалізації праці, зазначає, що до структури інтелектуального капіталу варто включити нематеріальні активи підприємства та знаряддя інтелектуальної діяльності. У свою чергу, нематеріальні активи підприємства є сукупністю двох складових: інтелекту працівника та знакових форм відчуження інтелекту (статичної й динамічної інтелектуальної власності). Виділення людського капіталу не знайшло місця в її концепції. Знаряддя інтелектуальної діяльності, за методологією О. Бервено, можна ототожнити зі структурним капіталом. Незважаючи на спроби формалізувати уявлення про структуру інтелектуального капіталу, ця концепція має деякі суперечності.

Таким чином, всі складові інтелектуального капіталу у інтерпретації вчених зводяться до трьох основних, наведених у табл. 2.6. З цією думкою погоджується і Н. Білоус: «Розмаїття розглянутих концепцій складу і структури інтелектуального капіталу зводиться до трьох основних його складових: людський капітал; капітал відносин; структурний або організаційний капітал. Всі дослідники де факто або інтуїтивно погоджуються з такою структурою, вводячи свої терміни для ініціалізації складових структури і їх наповнення. Зміст цих термінів фактично ідентичний наведеним...» [16, с. 180].

Саме тому обрано за основу структуру, яка відображена у стандартах IFAC (Міжнародна федерація бухгалтерів). Інтелектуальний капітал поділяють на [239]:

- людський капітал;
- капітал відносин;
- структурний капітал.

Більшість науковців теж погоджуються із даною структурою, яка допомагає при оцінці інтелектуального капіталу та моделюванні його управління.

Людський капітал у спрощеному розумінні – це запас знань, навичок, досвіду, здібностей, здоров'я, мотивацій, що втілені у людині (див., наприклад, [75, с. 123]). Більш повні та точні визначення при характеристиці даної категорії, як правило, спираються на одну з основних ознак капіталу – його властивості створювати нову вартість та забезпечувати отримання прибутку. Так, В. Близнюк, узагальнюючи різноманітні наукові дослідження, пише, що людський капітал – «це система характеристик, які визначають здатність людини до творчої праці з метою створення товарів, послуг, доданої вартості, тобто якість робочої сили індивідуума, сукупного працівника підприємства, фірми, корпорації, країни, що знаходить прояв у процесі розширеного відтворення і є джерелом зростання вартості» [75, с. 78].

До структурного капіталу звичайно відносять інтелектуальну власність (патенти, промислові зразки, корисні моделі, товарні знаки, ноу-хау), інформаційні системи, програмне та інформаційне забезпечення, бази даних, організаційну структуру, систему фінансових відносин, інструкції, положення, стандарти, нагороди, грамоти, призи тощо. Структурний капітал відображає нематеріальні активи підприємства.

Клієнтський (споживчий) капітал – це система взаємозв'язків і відносин підприємства зі своїми клієнтами та покупцями, а також постачальниками, які є тривалими, надійними та взаємовигідними для усіх сторін, інформація про клієнтів та постачальників. Він характеризує відносини підприємства зі споживачами його продукції, робіт і послуг та постачальниками.

Саме ці три складові інтелектуального капіталу, кожна з яких містить сукупність різнорідних елементів, як основні виділяють більшість дослідників.

Але, використовуючи одні й ті ж самі складові, різні автори структуру інтелектуального капіталу формують по-різному. Першими, хто систематизував складові інтелектуального капіталу, були Л. Едвінссон і М. Мелоун [33, с. 31]. На їхню думку, інтелектуальний капітал включає основні складові людський капітал і структурний капітал. Але до структурного капіталу, який являє собою те, що залишається компанії, після закінчення робочого дня і відходу працівників, вони включають клієнтський та організаційний капітал. У свою чергу, організаційний капітал поділяється на інноваційний капітал (патенти, ліцензійні угоди та торгові марки, ідеї тощо) та процесний капітал (інформаційні технології, робочі процеси і т. п.).

Хоча найбільш розповсюдженим є поділення інтелектуального капіталу на три частини, деякі дослідники, використовуючи ті самі елементи, що включаються до кожної з них, пропонуються іншу структуру інтелектуального капіталу. Тобто з однакової сукупності елементів формуються різні основні складові інтелектуального капіталу. Так, О. Кендюхов пропонує більш детальну структуру, в якій виділяється п’ять основних складових, які він називає видами інтелектуального капіталу, у тому числі персоніфікований («пов’язані з роботою знання й уміння, творчі здібності, освіта, професійна кваліфікація, лояльність, ціннісні настанови і психометричні характеристики персоналу»), інфраструктурний («інформаційні технології, організаційна структура, філософія управління, корпоративна культура і ділове співробітництво») та клієнтський капітал («відносини з покупцями, контракти, портфель замовлень, франшизи та ліцензійні угоди»), марочний («торгові марки, товарні знаки, корпоративна марка – ім’я і марки обслуговування»), а також формалізовану інтелектуальну власність («патенти, авторське право, виробничі секрети, оригінальне програмне забезпечення, ноу-хау, права на дизайн і бази даних») [33, с. 33]. М. Багдасаров вважає, що структура інтелектуального капіталу має такий вигляд: інтелектуальний потенціал («можливості розвиватися й безперервно адаптуватися до змін ринку, у тому числі, самим їх створювати»), інтелектуальна активність,

інтелектуальна власність, інфраструктурні активи, ринкові активи [5, с. 10].

Для визначення структури інтелектуального капіталу, на наш погляд, перспективним є поділення його елементів, в першу чергу, на ті, що генерують (людський капітал, що пов'язаний зі здібностями, знаннями та навичками персоналу), і генеровані (інтелектуальна власність, організаційні структури тощо) з подальшою побудовою багаторівневої структури за рахунок подальшого виокремлення складових більш низького рангу. Головним тут є те, що у теперішній час досить повно визначена основна сукупність елементів, які дають уявлення про інтелектуальний капітал та його склад.

Інтелектуальний капітал має багато проявів, кожний з яких відповідає певному його елементу і які суттєво відрізняються між собою. Спільним у них є те, що по-перше, усі ці елементи, які є невідчутними, пов'язаними з інтелектуальними здібностями, інтелектуальним потенціалом людей, або є продуктом, отриманим внаслідок реалізації цих здібностей та знань (патенти, авторські права, бренди тощо). Усі розглядувані елементи самі по собі не є капіталом. Інтелектуальним капіталом вони стають лише у товарному виробництві, коли використовуються для створення нової вартості та отримання прибутку.

Згідно із підходом Л. Едвінссона [234] структура інтелектуального капіталу підприємств складається з двох компонентів, а саме:

1) людського капіталу – компетенції і досвід співробітників компанії, які втрачаються із звільненням співробітників;

2) структурного капіталу, який належать усій компанії, хоча є продуктом діяльності її співробітників:

- цінність відносин з клієнтами (клієнтський капітал);
- цінність продуктів інтелектуальної власності (ідеї, патенти, ліцензії тощо) (інноваційний капітал);
- а також цінність інфраструктури компанії (процесний капітал).

Необхідно відмітити, що в підході Л. Едвінссона [234] чітко розділено склад

людського та структурного капіталу. Хоча, на сьогоднішній день з урахуванням змін в складі інформаційних технологій, організації кадрової політики, чіткого розмежування та виділення окремих нематеріальних ресурсів відбулись зміни та розширився склад структурних складових інтелектуального капіталу підприємств.

Згідно із підходом Т. Стюарт [251], структура інтелектуального капіталу підприємств може бути представлена людським, структурним та споживчим капіталом. Детальний склад кожного елементу структури, представленої Т. Стюарт, аналогічний тому, який пізніше був визначений в структурі А. Чухно [251].

Е. Брукінг [23] вважає, що структура компонентів інтелектуального капіталу підприємств складається з людських, інфраструктурних, ринкових активів та інтелектуальної власності.

Слід зробити особливий акцент на тому, що Е. Брукінг [23] в своїй структурі визначив окремою складовою інтелектуальну власність. Ця складова на сьогоднішній день, на нашу думку, повинна посідати окреме місце в структурі складових інтелектуального капіталу підприємств, оскільки до неї входить низка видів нематеріальних ресурсів, серед яких об’єкти промислової власності, об’єкти, що охороняються авторським правом та суміжними правами та інші об’єкти інтелектуальної власності.

При співставленні внутрішнього змісту окремих компонентів інтелектуального капіталу підприємств можна зробити висновок про певну ідентичність структур досліджуваного виду капіталу, запропонованих Л. Едвінссоном [393], Е. Брукінг [23], Т. Стюарт [251], та представлених в підходах А. Чухно [213].

Українські автори використовують переважно загальноприйняті підходи до структурування складових інтелектуального капіталу підприємств, хоча представляють елементи цих складових у відповідності до чинного законодавства України в розрізі тих складових, які регулюються останнім.

Існують наукові праці вітчизняних вчених, в яких здійснена спроба

систематизація основних підходів до структуризації елементів інтелектуального капіталу підприємницьких структур. Серед таких можна виділити систематизацію, представлену Н. Шпак, Н. Білоус [218]. Як справедливо зауважують ці автори, переважна більшість авторів дотримуються підходу структуризації елементів інтелектуального капіталу підприємницьких структур за типами, серед яких людський, ринковий та структурний капітали виділяються у якості основних.

Дослідження дозволило запропонувати авторське визначення структури інтелектуального капіталу підприємницьких структур (в тому числі транснаціональних корпорацій), яке сформоване з урахуванням основних наукових підходів, норм законодавства щодо регулювання об'єктів інтелектуальної власності в Україні. Зокрема, на думку інших авторів, інтелектуальний капітал підприємницьких структур (в тому числі транснаціональних корпорацій) сформований з:

1) кадрового капіталу, який складається з:

- людських ресурсів (рівня знань, досвіду, навичок, наукових досягнень кадрів, вмінь);

- структурних активів (корпоративної культури, системи управління кадрами);

2) нематеріальних ресурсів (об'єктів інтелектуальної власності) (ст. 5 Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 8 «Нематеріальні активи»):

- прав користувань природними ресурсами (прав користувань надрами, іншими ресурсами природного середовища, геологічною та іншою інформацією щодо природного середовища тощо);

- прав користувань майном (прав користувань земельними ділянками згідно із нормами земельного законодавства, прав користувань будівлями, прав на оренду приміщень тощо);

- прав на комерційні позначення (прав на торговельні марки (знаки для товарів і послуг), комерційні (фірмові) найменування тощо), крім тих, витрати на

придбання яких визнані роялті;

- прав на об'єкти промислової власності (прав на винаходи, промислові зразки, корисні моделі, породи тварин, сорти рослин, компонування (топографії) інтегральних мікросхем, комерційні таємниці, у тому числі захист від недобросовісної конкуренції, ноу-хау тощо), крім тих, витрати на придбання яких визнані роялті;

- авторських прав та суміжних з ними прав (прав на художні, літературні, музичні твори, комп'ютерні програми, програми для електронно-обчислювальних машин, компіляції даних (бази даних), виконання, відеограми, фонограми, передачі (програми) організацій мовлення тощо), крім тих, витрати на придбання яких визнані роялті;

- інших нематеріальних активів (прав на провадження діяльності, використання економічних та інших привілеїв тощо);

3) управлінського капіталу, який представлений системою організаційного управління підприємницькою структурою;

4) комунікаційного (ринкового) капіталу, який представлений системою маркетингового управління підприємницькою структурою;

5) технологічного капіталу, який включає технології та процеси, які використовуються підприємницькою структурою.

Запропонована структура інтелектуального капіталу підприємницьких структур враховує як стандартні складові капіталу, так і передбачає елементи такої важливої складової, як нематеріальні ресурси (об’єкти інтелектуальної власності у відповідності з нормами чинного законодавства України).

Що стосується інших з найбільш часто визначаємих структурних елементів ІК, то можливо відмітити, що під структурним капіталом Л. Едвінссон та М. Мелоун розуміють філософію та процеси менеджменту, інформаційні системи, систему фінансових взаємовідносин, інструкції, положення, стандарти підприємства та іншу документацію, що дозволяє ефективно управляти виробництвом [235, с. 335]. Структурний капітал також визначають як відносно

стійку систему ресурсів суб'єктів господарювання, які забезпечують їм можливість відповідати вимогам ринку (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

Елементи структурного капіталу

Інтелектуальні активи	Інфраструктурні активи
Об'єкти авторського і суміжного права	Система фінансових відносин
Об'єкти патентного права (крім товарних знаків, знаків обслуговування, фірмових найменувань)	Системи / процеси управління
Ноу-хау власних розробок і послуг внутрішніх консультантів	Бізнес-процеси
	Організаційна структура
	Організаційна культура
	Інформаційні системи
	Технічне і програмне забезпечення

Компонентний склад структурного капіталу, який ще називають організаційним капіталом, представлено на рис. 2.8.

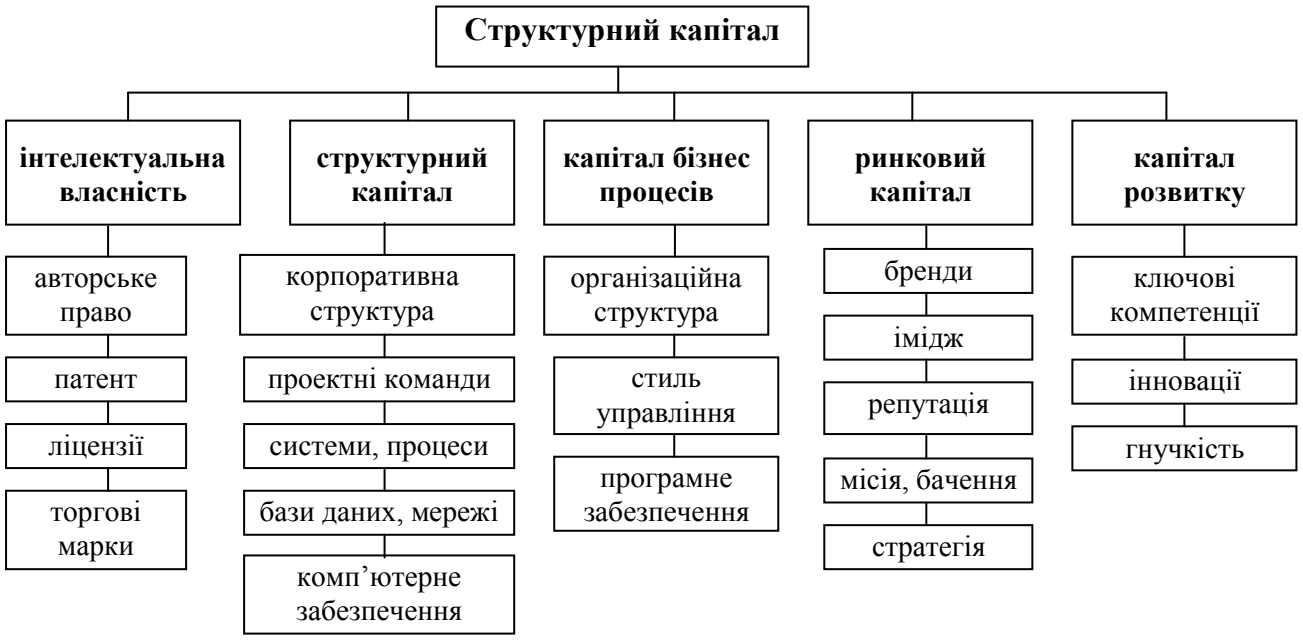

Рис. 2.8. Компонентний склад організаційного капіталу [164]

Споживчий клієнтський інтерфейсний капітал трактують як відносно стійку систему елементів, які дозволяють сформувати надійні, довірчі і взаємовигідні відносини підприємства із своїми власниками (акціонерами), інвесторами,

страховиками, клієнтами, працівниками, посередниками, постачальниками та іншими партнерами (табл. 2.8.).

Таблиця 2.8

Структура споживчого капіталу

Засоби індивідуалізації учасників громадянського обороту і вироблюваної продукції, робіт, послуг	Збутова політика	Система комунікації	Сервісна політика
Товарні знаки	Стратегія збуту	Реклама	Передпродажний сервіс
Знаки обслуговування	Канали збуту	Технології підприємства із залучення і закріплення клієнтів	Гарантійний сервіс
Фірмові найменування	Канали товаропросування	Технології формування відносин підприємства з громадськістю	Післягарантійний сервіс
Найменування місць походження товарів, географічні вказівки	Ліцензійні та інші угоди, контракти		

Основні функції споживчого капіталу полягають у формуванні, підтримці і розвитку довгострокових довірчих, надійних і взаємовигідних відносин підприємства і його партнерів, які передбачають просування продукції, робіт, послуг, аргументоване інформування цільових груп щодо ринкової ролі, ефективності фінансово-господарської діяльності, соціального статусу і в цілому іміджу підприємства як соціально орієнтованого і економічно успішного, розроблення комплексу заходів із сприяння вигідній реалізації продукції, робіт, послуг, отримання і передачі прав та інших форм партнерства.

Завдання із забезпечення розвитку підприємства мають враховувати і зростаючу роль соціальних чинників виробництва.

У працях багатьох сучасних, в тому числі і вітчизняних економістів-дослідників, зокрема, Г. Бардиша, Н. Дієвої, С. Івашини, В. Кушерця, С. Мочерного, І. Нагорної та інших, соціалізація розглядається і обґрунтовується

як важливий чинник виробництва. Автори також пов'язують соціалізацію з проблемами інноваційного розвитку виробництва, розглядають її як чинник інновацій, що зароджуються у виробничому колективі.

Н. Дієва пропонує розглядати соціалізацію як результат і водночас як умову соціально-економічного розвитку підприємства. Соціалізація представляється авторкою як соціально-економічна категорія, як сукупність відносин щодо підготовки людини до суспільної діяльності і забезпечення її життя на рівні цивілізаційних стандартів. Соціалізація, на її думку, – це проникнення у сфери економічної та позаекономічної діяльності таких відносин, що сприяють як безпосередньому поліпшенню добробуту людини, так і опосередкованому – через формування умов для самовираження людини [83, с. 113].

Останнє, на нашу думку, є принциповим для вирішення проблем підвищення ефективності використання інтелектуального капіталу.

Розглядаючи соціалізацію як умову розвитку творчої активності працівників, бачиться необхідною розробка такої системи управління підприємством, яка поєднувала б інтереси всіх груп працівників, незалежно від їх відносин до власності підприємства, і спрямовувала їх на пошук резервів підвищення ефективності виробництва, якості випускаємої продукції, на динамічний розвиток підприємства.

Нарощування потенціалу знань і на його основі системна трансформація суспільства повинні бути реально підпорядковані розвиткові особистості, зростанню її духовності і гідного матеріального статусу – наголошує В. Кушерець. І підкреслює, що визначального значення набуває інтелектуально-моральний ресурс, невичерпний і зростаючий у своєму прояві – через культурно-освітній, науковий і творчо-інноваційний потенціал особистості і суспільства. За таким підходом саме мета соціально-економічного розвитку виступає єдино прийнятною потребою, яка возвеличує людину. Вона стає могутнім творчим джерелом і основним засобом саморозвитку, невичерпним ресурсом і безмежним потенціалом економічного зростання і підвищення соціального статусу

людей [121, с. 3].

Соціалізація економіки – це не просто процес становлення людини на виробництві, засвоєння нею знань, цінностей і норм, притаманних суспільству, окремому трудовому колективу. В умовах інформаційної економіки цей процес перетворюється в умову і один із базових чинників розвитку виробництва. Соціалізація як інструмент управління виробничим колективом може й має використовуватися вітчизняними підприємствами для вирішення завдань підвищення ефективності виробництва.

Технічні, технологічні, інформаційні зміни пов'язані з діяльністю людей, зумовлюють і комунікаційні зміни, що виявляються у більш високій соціальній згуртованості працівників, солідарних діях у реалізації завдань розвитку підприємства.

Поглиблений аналіз сутності інтелектуального капіталу показує, що це не тільки сума знань, досвід, професійна підготовка та інтуїція всіх працівників підприємства. До цього слід додати напрацьовані людські зв'язки, що забезпечуються, у тому числі, інформацією у вигляді баз даних, комп'ютерною мережею, що миттєво опрацьовує і передає інформацію всім працівникам відповідної структури тощо, завдяки чому вдається швидко і адекватно реагувати на зміни.

Соціально-економічна форма накопичення інтелектуального капіталу відображає сукупність економічних відносин, що виникають, по-перше, при відтворенні інформаційно-віртуальних ресурсів суб'єктів, по-друге, у зв'язку з формуванням інтелектуальних властивостей суб'єктів певного рівня. При цьому таке відтворення здійснюється не тільки «для себе», з метою саморозвитку людських сутнісних сил, але й «для інших», тобто з метою використання у суспільному виробництві, створення корисного ефекту в економічній діяльності. У цьому випадку накопичення ІК певної якості і рівня розвитку набуває суспільної цінності, в результаті чого закономірно виникають соціально-економічні відносини з приводу присвоєння інформаційно-віртуальних ресурсів.

Оскільки самозростання інтелектуального капіталу здійснюється за допомогою інтелектуальної праці та в процесі накопичення цього капіталу формуються і трудові відносини з приводу придбання суб'єктами знань та формування інтелектуальних властивостей і здібностей [6, с. 34].

Важливою, на наш погляд, є інтерпретація інтелектуального капіталу як процесу [75, с. 131]. Звертаючись до теорії динамічного аналізу продуктивного потенціалу підприємства, інтелектуальний капітал дослідники визначають як послідовний процес обміну знаннями та інформацією. Саме такий хід думок дозволяє оцінити корисний ефект від співпраці працівників підприємства (внутрішній аспект), підприємства у галузі, регіоні, на внутрішньодержавному і міжнародному товарних ринках «зовнішній аспект».

Внутрішні аспекти процесу обміну знаннями та інформацією регулюються комунікаційним менеджментом (як, відносно чого і якими засобами слід підтримувати комунікацію між співробітниками, а також між співробітниками і зовнішнім середовищем) [197, с. 5].

Окремі автори у структурі людського капіталу виділяють загальну культуру працівника, яка містить у собі виховання, творчі нахили людини, інтелект, людські якості (комунікабельність, відповідальність, досвідченість, творче мислення) та його мотивацію до економічної, трудової, творчої діяльності, до навчання.

Ці та інші вказані елементи сутності людини на виробництві можуть бути виділені в окрему групу елементів інтелектуального капіталу підприємства, який носить назву соціальний капітал.

Соціальний капітал (СК) як форма взаємовідносин між працівниками підприємства, соціальних зв'язків, які можуть виступати ресурсом отримання вигод, умова прояву синергетичного ефекту взаємодії людського, структурного та ринкового капіталів, дозволяє цілеспрямовано використовувати відносини між працівниками для розвитку їх виробничої творчої активності, вирішення завдань з підвищення ефективності, розвитку підприємства. Поняття соціальний капітал

введене Пером Бурдьє у статті «Фірми капіталу» у 1983 році, розвинуто у наш час Френсісом Фукуяма.

Доцільність виділення у структурі інтелектуального капіталу його окремої складової – соціального капіталу підтверджується й іншими авторами. Так, А. Чухно та інші автори, визначаючи інтелектуальний капітал, вказував, що він включає також спілкування працівників, нагромаджений досвід, тобто елементи, які теж визначають імідж фірми та зміст її бізнесу [213; 126, с. 48].

Н. Маркова під соціальним капіталом розуміє зв’язки, а також визнані норми і цінності, що сприяють взаємодії усередині груп чи між ними, та при застосуванні яких можливе отримання певного соціально-економічного ефекту, вказує на тісний зв'язок інтелектуального і соціального капіталів, розглядає останній як одну із складових інтелектуального капіталу [135, с. 78].

Систематизуючи визначення нових видів капіталу, С. Деньга у складі капіталу визначає людський, соціальний, а В. Козуб виділяє гуманітарний капітал як елемент інтелектуального капіталу.

С. Клімов вказує, що основний результат впливу СК на інтелектуальну ефективність підприємства полягає у підсиленні мережного ефекту [99].

В умовах соціально орієнтованої економіки критеріями ефективної діяльності підприємства, наголошує О. Артюшина, стають не тільки економічні показники, але й соціальна взаємодія членів колективу [3, с. 93]. Свідомість вітчизняних працівників формується під впливом таких характерологічних рис, як чуттєвість та доброзичливість, високий рівень інтелекту, наполегливість у роботі тощо. Автором наголошено, що людський капітал можливо розглядати як асоційовану частину власного капіталу корпорації. Асоціація підсилюється завдяки соціалізації виробничих внутрішньокорпоративних відносин, їх перетворення у процесі соціалізації виробництва у соціальний капітал підприємства, який проявляється як суттєва частина інтелектуального капіталу підприємства.

Соціальний капітал сприяє обміну інформацією, колективному прийняттю

рішень, колективним діям. Він знижує трансакційні затрати. Локальні мережі між працівниками знижують ціну інформації і роблять її більш доступною, особливо в тій її частині, що стосується продукції, ринків, нових можливостей. Високий рівень взаємної довіри і співпраці сприяє більш швидкому і ефективному прийняттю колективних рішень. Емпіричні дослідження доводять, що активність працівників в рамках локальних асоціацій, а також рівень громадської довіри сильно корелюють з результатами економічного розвитку.

Соціальний капітал введено у систему вартісної оцінки інтелектуального капіталу.

Формування соціального капіталу підприємства (СКП) здійснюється у процесі історичного сформованої соціальної потреби людей в організації процесу їх спільної діяльності. При цьому виділяють такі форми виявлення цього процесу:

- міжособистісна взаємодія, яка проявляється в певній ситуації за допомогою комунікаційного процесу і спрямована на досягнення спільних цілей;

- вплив керівників, лідерів на групи працівників з метою забезпечення досягнення групою, колективом загальних цілей.

Формуванню соціального капіталу сприяють встановлення неформальних і формальних стандартів управління творчим кліматом, в якому працівники зорієнтовані на досягнення визначених цілей; атмосфера взаємної поваги, яка співвідноситься з особистісними цінностями.

Усі складові компонентів ІК об’єднує те, що вони є результатом інтелектуальної діяльності людини, суспільства. Основні причини, що пояснюють необхідність вимірювання ІК, та які найчастіше називаються, можна згрупувати у такі блоки:

1) їх участь у реалізації інституційних стратегій,
2) їх вплив на поведінку,
3) зовнішнє підтвердження їх цінності.

Компонентною ІК, що найгірше піддається вимірюванню, є капітал відносин, що складається з відносин між усіма суб’єктами, які прямо чи

опосередковано пов’язані з суб’єктом. При цьому найчастіше виокремлюють такі групи суб’єктів, як: працівники, інвестори і власники, громади і ради, постачальники, клієнти і дистриб’ютори, стратегічні партнери та держава. У масштабах країни ідентифікують національний ІК як визначальний чинник розвитку національного ринкового і фінансового капіталів [164, с. 132].

Таким чином, можливо стверджувати, що сучасне бачення структури інтелектуального капіталу дозволяє виділити чотири основні його компоненти: людський, соціальний, структурний і споживчий капітали (рис. 2.9). Це ні в якому разі не заперечує правомірність визначення деякими авторами й інших структурних елементів ІКП. Це можна пов’язати, на нашу думку, з баченням цими авторами питань ІКП з різних точок зору, із ступенем деталізації його структури.

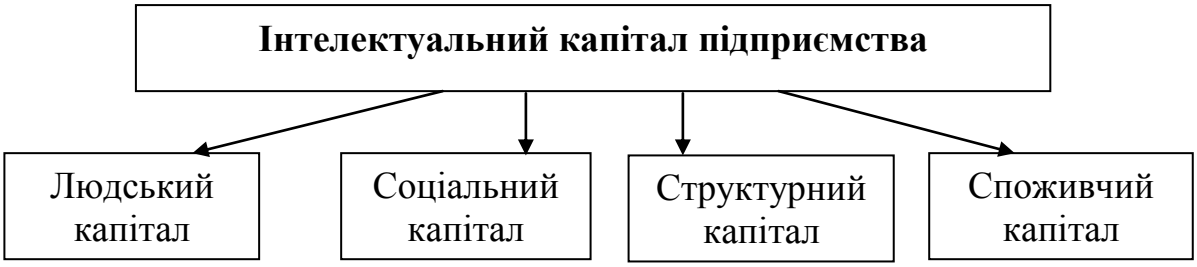

Рис. 2.9. Комплексне бачення структури інтелектуального капіталу підприємства

Узагальнення публікацій, аналіз дефініцій поняття соціального капіталу дозволяє встановити основні соціальні і культурні чинники, що впливають на формування людського капіталу і включають в себе:

- суспільні відносини, товаристскість, дружність;
- групову взаємодію у колективі, єдність колективу;
- комунікації, діалог;
- визнані норми і цінності;
- організаційну поведінку;
- стреси і конфлікти;

- морально-психологічний клімат;
- трудовий менталітет;
- інтереси і потреби;
- етику;
- мораль.

Домогтися синергетичного ефекту можливо винятково в результаті взаємодії, взаємопідтримки, взаємовпливу всіх його видів. Так, споживчий капітал, «що відповідає» за зміцнення престижу підприємства, залучення нових споживачів, допоможе сформувати мотивацію працівника (що відноситься до людського капіталу). У свою чергу, структурний або організаційний капітал за допомогою трансферу знань і організації командної роботи буде сприяти розробці нових ідей і нових проектів, результати від упровадження яких формують споживчий капітал.

У контексті попередньої тези наведемо ще одну: «Одним із найбільш суттєвих етапів управління інтелектуальним капіталом є його ідентифікація та оцінка вартості» [11, с. 112].

З попередніх матеріалів можна зробити висновок, що дана структура дозволяє на практиці виміряти, оцінити складові інтелектуального капіталу підприємства, що є основою для управління інтелектуальним капіталом. А більш розширена і деталізована структура інтелектуального капіталу є не завжди доцільною для вирішення задач управління інтелектуальним капіталом, адже ускладнює процес виявлення, оцінки та ідентифікації елементів інтелектуального капіталу.

Узагальнюючи теоретичні підходи до визначення сутності інтелектуального капіталу, Г. Ступнікер доводить, що дана економічна категорія або розглядається переважно з соціально-правової точки зору, або вченими досліджуються характеристики лише його окремих складових, у той час як питання економічної діагностики інтелектуального капіталу промислових підприємств до теперішнього часу практично не вирішувалися [191, с. 189]. Пов’язується це зі складністю

структури інтелектуального капіталу, різноманітністю його елементів, економічна і соціальна природа яких вимагає застосування різних підходів до методів оцінки, та у свою чергу, не дозволяє, у більшості випадків, зводити результати оцінки до єдиного, інтегрального економічного показника. Водночас, сама сутність інтелектуального капіталу вимагає трансформації його елементів у об'єкти права власності, їх комерціалізації та капіталізації.

На відміну від основних і обігових фондів, інтелектуальний капітал не можна побачити або відчути, адже знання належать працівнику, а його праця реалізується через його знання. Інтелектуальний капітал об'єднав наукові та професійно-технічні знання працівників, інтелектуальну працю й інтелектуальну власність, накопичений досвід, спілкування, організаційну структуру і все це визначає імідж, ефективність, конкурентоспроможність підприємства. Найскладнішим етапом у ланцюгу, що зв'язує науку, винахідника зі споживачем, наголошують автори, є трансформація інтелектуальної власності в інноваційний продукт, придатний для виробництва і ринку [75, с. 35–42].

Цікавим є дослідження взаємозв'язків і взаємовпливів структурних елементів інтелектуального капіталу. Так, на прикладі країн арабського світу Н. Бонтіс дослідив [228] взаємозв'язки компонентів національного ІК і визначив коефіцієнти їх взаємного впливу (β) (рис. 2.10). Людський капітал розглядається як база формування ІК нації, громадяни якої здійснюють діяльність з інтерналізації знань у системи та процеси в країні (Н1), які у сукупності як процесний капітал стають базисом для майбутнього оновлення (Н3) людський капітал збагачується, розвивається та комерціалізується на відповідних ринках (Н4). Постійний розвиток національного людського капіталу (Н5) та спроможність нації до комерціалізації інтелектуального добробуту узагальнюються у динаміці національного фінансового капіталу (Н6), що в арабських країнах становило 20%.

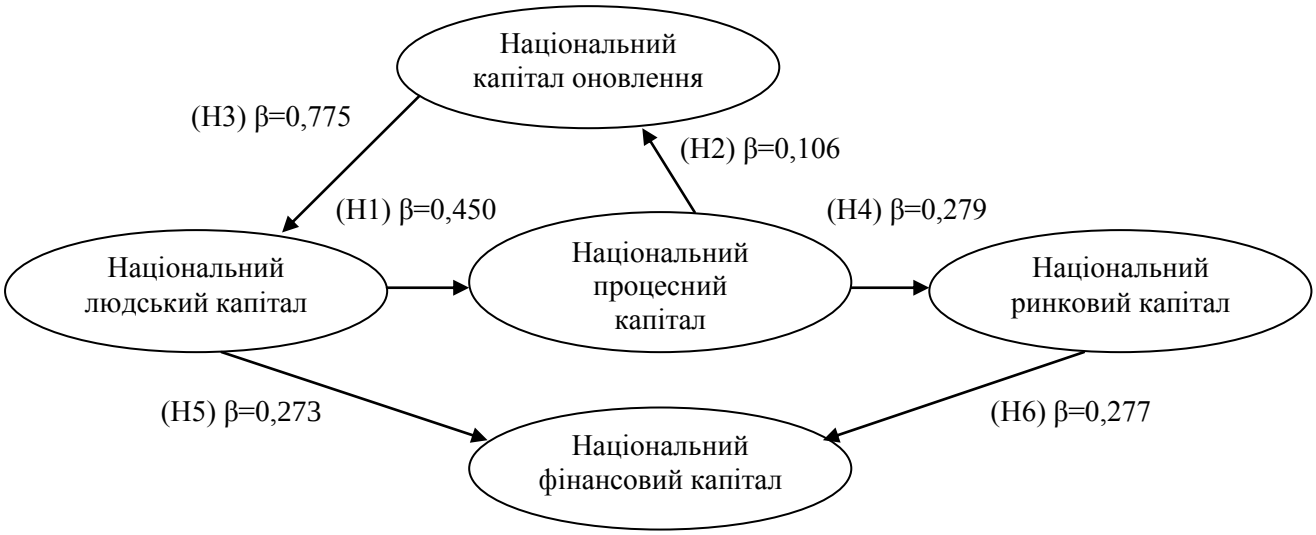

Рис. 2.10. Концептуальна мапа взаємозв'язків національного ІК країн арабського світу

Використовуючи методологію дослідження Н. Бонтіса з її трансформацією до особливостей інтелектуального капіталу підприємства, уточнюючи методику визначення і оцінки його структурних елементів, можливо виміряти і оцінити кількісними і якісними показниками роль кожного із структурних елементів у забезпеченні результатів соціально-економічного розвитку, отриманого прибутку підприємства, а також взаємозв'язків і взаємовпливів структурних елементів інтелектуального капіталу підприємства.

Питання для самоконтролю за темою 2

1. Поняття інтелектуального капіталу підприємства.
2. Економічна сутність інтелектуального капіталу підприємства.
3. Функції інтелектуального капіталу підприємства.
4. Джерела формування інтелектуального капіталу підприємства.
5. Інтелектуальний капітал як ринкова категорія.
6. Інтелектуальний капітал як ресурс розвитку підприємства.
7. Класифікація інтелектуального капіталу підприємства.

8. Структура інтелектуального капіталу підприємства та взаємозв'язки його елементів.

9. Людський капітал підприємства.

10. Соціальний капітал підприємства.

11. Структурний капітал підприємства.

12. Споживчий капітал підприємства.

Тести до теми 2

1. Інтелектуальний капітал – це _____
_____

2. Сутність інтелектуального капіталу визначається як система відносин ___
_____

3. Види інтелектуального капіталу: _____
_____

4. Ознаки інтелектуального капіталу _____
_____

5. Основні структурні елементи інтелектуального капіталу _____
_____

6. Типи інтелектуального капіталу підприємства _____
_____

7. Елементи людського капіталу підприємства: _____
_____

8. Елементи соціального капіталу підприємства: _____
_____

9. Елементи структурного капіталу підприємства: _____
_____

10. Елементи споживчого капіталу підприємства: _____
_____

РОЗДІЛ 3. ПРОЦЕСИ СТВОРЕННЯ І КРУГООБІГ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

3.1. Етапи формування інтелектуального капіталу підприємства

Дослідження особливостей участі інтелектуальних ресурсів в капіталі підприємств необхідне для формування, функціонування, створення та удосконалення механізмів управління ним. При цьому слід розрізняти динаміку власне інтелектуальних ресурсів (процеси збільшення або зменшення реального знання, тобто інтелектуальних ресурсів, якими володіє організація, процеси, що ведуть до зміни їх якості) і динаміку інтелектуального капіталу (рух вартості інтелектуальних ресурсів: формування, зростання або зменшення інтелектуальних ресурсів, перенесення вартості інтелектуального капіталу на вироблені продукти та послуги).

При дослідженні виділяють фактори формування інтелектуальних ресурсів, які представлені на рис. 3.1.

З практичної точки зору особливий інтерес представляють питання характеристики процесу формування інтелектуального капіталу підприємницьких структур.

Можна виділити підхід до формування інтелектуального капіталу підприємницьких структур, запропонований К. Ковтуненко [108]. Автор при розкритті процесу формування розглядає останній через трансформацію тріади економічних категорій, серед яких інтелектуальні ресурси, інтелектуальний потенціал та інтелектуальний капітал. Як стверджує К. Ковтуненко, процеси трансформації складових інтелектуального потенціалу в складові інтелектуального капіталу підприємницьких структур здійснюються завдяки ефективній управлінській стратегії, при цьому всі інтелектуальні ресурси, які залучаються до створення капіталу, повинні сприяти посиленню інноваційної активності. Тобто, на думку автора, ефективне формування інтелектуального

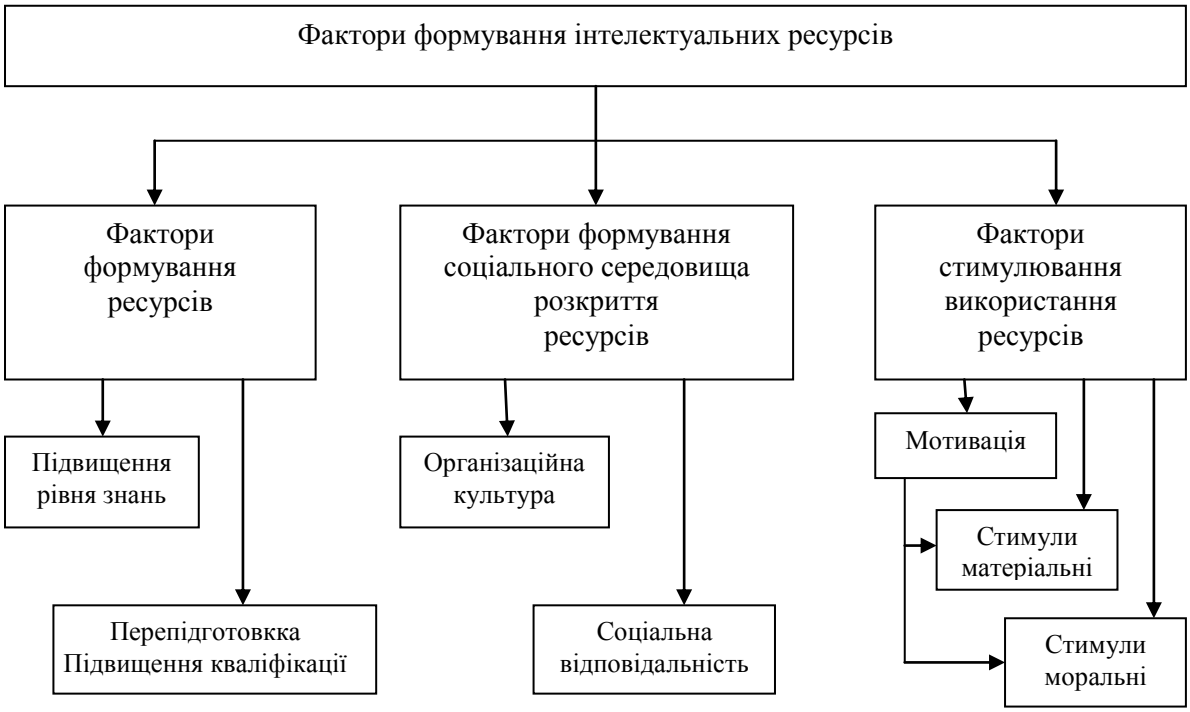

Рис. 3.1. Базові групи факторів формування та використання інтелектуальних ресурсів підприємства

капіталу можливе лише при успішному використанні інтелектуального потенціалу в процесі управління підприємством. Ця система управління повинна, в свою чергу, забезпечити максимальну здатність ефективного використання інтелектуального потенціалу (фактичних інтелектуальних ресурсів) в інноваційних процесах, які здійснюються на підприємстві. Актуальним для подальшого планування інтелектуального капіталу, важливим є планування інноваційного потенціалу підприємства, яке повинно здійснюватися з урахуванням внутрішнього, та зовнішнього середовищ підприємств. Згідно із підходом автора [108], процес відбору інтелектуальних ресурсів необхідно здійснювати з урахуванням певних критеріїв, які обумовлюються конкретними ринковими умовами та можливостями підприємницьких структур.

На думку К. Ковтуненко, при відборі інтелектуальних ресурсів як результату використання інтелектуального потенціалу їх форма залишається

статичною. А в результаті інноваційних процесів трансформації інтелектуального потенціалу формується інтелектуальний капітал, який має динамічні характеристики (рис. 3.2). Наприклад, в розрізі зміни кадрового капіталу – це підвищення рівня кваліфікації персоналу; в розрізі зміни нематеріальних ресурсів – створення нових промислових зразків, торгових марок тощо; в розрізі зміни управлінського капіталу – створення нової стратегії організаційного управління підприємницькою структурою; в розрізі зміни комунікаційного (ринкового) капіталу – вибір інноваційної маркетингової стратегії залучення нових сегментів споживачів; в розрізі зміни технологічного капіталу – розробка, впровадження нової технології виробничого процесу тощо.

Запропонований підхід є прийнятним для використання сучасними підприємницькими структурами для здійснення формування інтелектуального капіталу.

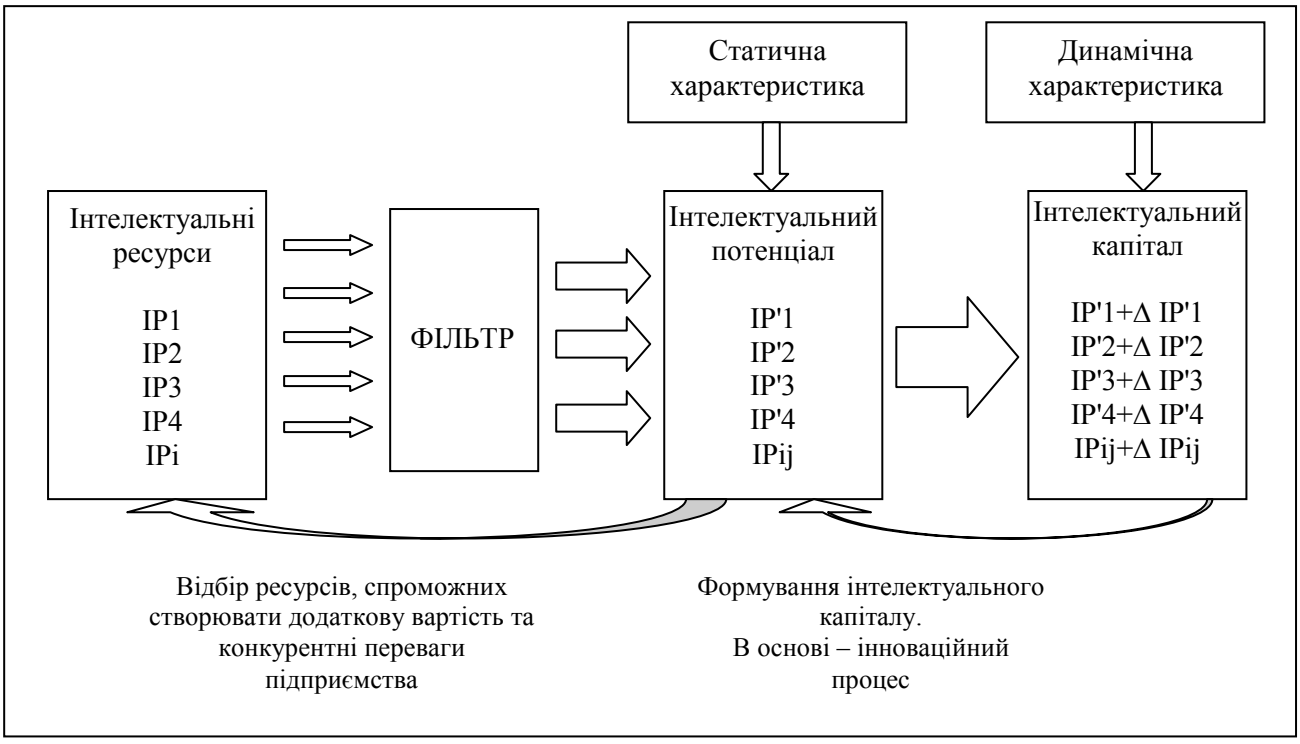

Рис. 3.2. Схема формування інтелектуального капіталу підприємницьких структур, запропонована К. Ковтуненко [108]

У полі уваги більшості науковців перебувають питання трансформації ресурсного використання переважно людського капіталу та його перевтілення в інтелектуальний капітал. Взагалі персонал і людський капітал є ресурсом підприємства, цінність якого невід'ємна від безпосереднього носія фахових компетентностей людини, працівника. Інтелектуальний продукт, що колись був створений (кодифікований) фахівцями підприємства, стає його активом (майном), може бути відтвореним, продаватися та купуватися. З таким інтелектуальним продуктом фахівець самостійно не виходить на ринок, щоб запропонувати його споживачу. Інтелектуальний продукт стає інтелектуальним капіталом після його комерціалізації. Ризики щодо комерціалізації бере на себе підприємство, воно ж забезпечує акумуляцію і використання необхідних для цього ресурсів. Схема трансформації ресурсного використання людського капіталу та його перевтілення в інтелектуальний капітал, а згодом – трансформації в об'єкти інтелектуальної власності відображена на рис. 3.3.

Рис. 3.3. Трансформація людського капіталу в інтелектуальний капітал та об'єкти інтелектуальної власності (складено з урахуванням [44; 51; 132; 133; 174])

Інтелектуальний капітал проходить на підприємстві три стадії перетворення (рис. 3.4.):

Рис. 3.4. Схема руху і перетворень інтелектуального капіталу підприємства

1. Створення і розвиток інтелектуального капіталу підприємства.
2. Використання інтелектуального капіталу при створенні інноваційної продукції.
3. Комерціалізація інноваційного продукту.

Інтелектуальний капітал приймає участь в утворенні товарної форми капіталу також маркетинговими активами, і перш за все іміджем підприємства, його товарним знаком, що також забезпечує створення вартості. Чим більш відоме підприємство і чим ширші його клієнтська база і зв’язки, тим більша величина

вартості може бути реалізована у товарі. Споживач, придбаваючи товар на ринку, платить не тільки за його якість, але й за упевненість у тому, що декларуєма якість товару досягнута у процесі створення продукту. На цій стадії можуть бути реалізовані і об'єкти інтелектуальної власності шляхом як укладання ліцензійних угод на виробництво створених брендів, так і прямого продажу прав на володіння об'єктами інтелектуальної власності.

На виручені кошти (при правильній організації бізнесу) здійснюється нарощування інтелектуального капіталу з переходом знову на першу стадію перетворення капіталу. Схема постійного руху і перетворень інтелектуального капіталу представлена на рис. 3.4.

ІКП розглядається як одна із складових частин накопиченого багатства підприємства, як частина його капіталу. На першій стадії його перетворення відбувається перетворення грошової форми (інвестицій) в інтелектуальні елементи продуктивного капіталу:

- здійснюється найм робочої сили, яка виконує управлінську, інженерну, наукову та інші види інтелектуальної діяльності з їх знаннями, досвідом, навичками у застосуванні цих знань;
- з використанням знань і навичок в результаті інтелектуальної діяльності розроблюються інноваційні ідеї і створюються предмети інтелектуальної праці – об'єкти інтелектуальної власності (на цій стадії можуть придбаватися права на використання цих об'єктів, власниками яких є сторонні організації або фізичні особи, не пов'язані з підприємством умовами трудової угоди).

Крім того, інвестиційні кошти використовуються також на збільшення створеного інвестиційного потенціалу:

- на навчання і перепідготовку працівників, у результаті чого збільшується обсяг і підвищується якість їх знань, удосконалюються навички;
- на підвищення корпоративної культури підприємства, удосконалення технології колективної роботи (розвиток соціального капіталу);

• на мотивацію інтелектуальної праці, підвищення творчої активності працюючих, удосконалення бізнес-технологій і т. п.

На другій стадії перетворення інтелектуальні елементи капіталу забезпечують формування інтелектуальної складової інноваційної продукції. Вкладені в інноваційну продукцію предмети інтелектуальної праці визначають якість продукції. Інтелектуальний капітал у цьому процесі виступає у ролі інтелектуального інструментарію (засобу інтелектуальної праці) і водночас є предметом інтелектуальної праці (об'єктом інтелектуальної власності, який створюється і впроваджується в інноваційну продукцію засобом інтелектуального інструментарію).

Інтелектуальний капітал трансформується в продукцію на всіх етапах її створення: в матеріалах, з яких виготовляється продукція, у комплектуючих елементах, у станках, оснащенні та інструментах, які використовуються у виробничому циклі, в упаковці і т. д. Вкладений на другій стадії перетворень інтелектуальний капітал створює вартість, і чим вищий рівень досягнутої якості, тим більша величина створеної вартості.

На третій стадії кругообігу капіталу продукція стає товаром і з товарної форми капітал перетворюється у грошову форму. Реалізуємий товар має ринкову вартість, яка визначається матеріальною та інтелектуальною складовими. Через інтелектуальну складову вартості продукції реалізується інтелектуальний капітал, перетворюючись у грошову форму.

3.2. Фактори формування інтелектуального продукту підприємства

Система формування, трансформації і кругообігу, а відтак і управління інтелектуальним капіталом – відкрита система. На неї вливають різноманітні внутрішні і зовнішні чинники, рушійні сили процесу управління, які визначають характер цього процесу [79, с. 142].

До внутрішніх чинників відносять: цілі, структуру, завдання, технологію,

працівників та ресурси. Внутрішнє середовище підприємства охарактеризоване у табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Внутрішні чинники формування інтелектуального капіталу підприємства [79]

Чинники внутрішнього середовища підприємства	Зміст чинників внутрішнього середовища підприємства	Вплив чинників на підсистему інтелектуального капіталу
1.Мета	Конкретний кінцевий стан або очікуваний результат діяльності підприємства (групи).	- прямий, якщо мета пов'язана з розвитком інтелектуального капіталу; - опосередкований, якщо реалізація заданої мети неможлива без процесу інтелектуальної діяльності.
2. Завдання	Види робіт, які необхідно виконати певним способом і в обумовлений термін. Це робота з предметами праці, знаряддями праці, інформацією, людьми тощо.	Вплив на підсистему інтелектуального капіталу відбувається через завдання: - створення знань; - обробку знань; - розподіл знань; - використання знань; - продаж знань.
3. Структура	Взаємовідносини рівнів управління і видів робіт, які виконують служби або підрозділи, планування виробничих або адміністративних приміщень, розміщення транспортних шляхів, інформаційні потоки тощо.	Керуюча система підприємства впливає на керовану систему інтелектуального капіталу, здійснюючи управління останньою, система інтелектуального капіталу, у свою чергу, здійснює зворотний влив на керуючу систему.
4. Технологія	Спосіб перетворення вхідних елементів (матеріалів, сировини тощо) у вихідні (продукт, виріб) шляхом виконання операцій.	Створення технологій відбувається через відтворення інтелектуального капіталу шляхом перетворення інтелектуальних ресурсів в інтелектуальні продукти.
5. Працівники	Здібності, кваліфікація, обдарованість, освіта, знання (фаховість), поведінка, ставлення до праці, позиція, розуміння цінностей персоналу підприємства.	Вплив на систему інтелектуального капіталу відбувається: - через працівників, які безпосередньо задіяні в інтелектуальній (творчій) діяльності підприємства; - через працівників, задіяних в управлінні системою інтелектуального капіталу.
6. Ресурси	Природні, сировинні, матеріальні, фінансові та інші цінності, які можуть бути використані в разі потреби для створення товарів, надання послуг, одержання певних результатів.	- через трудові ресурси (робоча сила), яка може бути задіяна в інтелектуальній діяльності підприємства; - через інтелектуальні продукти (частина власних нематеріальних активів та інших результатів інтелектуальної діяльності), які повторно можуть бути використані в інтелектуальній діяльності підприємства; - через інформаційні ресурси (результати маркетингових досліджень, замовлення, запити, оферти, повідомлення тощо).

Керівництву підприємства для забезпечення ефективного розвитку інтелектуального капіталу необхідно створювати відповідні умови, наприклад, для генерації нових ідей. Стимулювати, заохочувати їх, тим самим зменшивши потенційний бар'єр «зародження нової ідеї знання». Кожен має відчувати себе здатним до інновацій, очікувати підтримки. Одне, коли інноваційна культура сприяє новій гіпотезі, коли навіть про дещо божевільну думку колеги кажуть: «теж варіант», і зовсім інше, коли продуктивна за своєю суттю ідея відразу відхиляється.

На думку С. Ілляшенко, управління інтелектуальним капіталом підприємства, як і управління взагалі, повинно бути спрямоване на приведення у відповідність внутрішніх можливостей його реалізації і розвитку до зовнішніх, які генеруються ринком [84]. Тобто, під час розробки механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства мають враховуватися фактори зовнішнього та внутрішнього середовища організації.

Факторами внутрішнього середовища, які впливають на інтелектуальний капітал, є:

- зміни людського капіталу (у вміннях, знаннях, навичках, здібностях, досвіді);

- зміни організаційного капіталу (в організаційній культурі, лідерстві, командній роботі);

- зміни в інформаційних системах, технічному і програмному забезпеченні [11].

У свою чергу, фактори зовнішнього середовища, які впливають на управління інтелектуальним капіталом підприємства, можна поділити на фактори прямої та непрямої дії, які детальніше розглянуті на рис. 3.5.

Рис. 3.5. Фактори зовнішнього середовища, які впливають на управління інтелектуальним капіталом

Чинники зовнішнього середовища автори [79] теж поділяють на чинники непрямої і прямої дії (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Зовнішні чинники формування і розвитку інтелектуального капіталу підприємства

Прямої дії	Непрямої дії
- споживачі; - постачальники; - конкуренти; - інфраструктура; - органи державної влади та місцевого самоврядування; - громадські організації; - система економічних відносин у країні; - організації-сусіди.	- міжнародні події; - міжнародне оточення; - науково-технічний прогрес; - політична ситуація; - соціально-культурні обставини; - рівень техніки й технології; - особливості міжнародних економічних відносин; - стан економіки.

Автори відзначають, що детальний аналіз та прогнозування основних факторів інтелектуального капіталу, які впливають на його формування та активізацію, дає змогу керівництву підприємства здійснювати ефективне управління інтелектуальним капіталом.

Управління інтелектуальним капіталом має спрямовуватися на досягнення окремих цілей, які мають бути актуальними, чітко сформульованими, стимулюючими та означеними в часі. Серед них варто виділити: підвищення конкурентоспроможності підприємства на ринку; підвищення рівня прибутковості; системний розвиток персоналу; удосконалення бізнес-процесів тощо. Цілі, у свою чергу, конкретизуються через задачі, які є короткостроковими орієнтирами в управлінні інтелектуальним капіталом.

Схема формування управління інтелектуальним капіталом з урахуванням зовнішніх і внутрішніх чинників впливу представлена на рис. 3.6.

На всіх стадіях відтворювального процесу (виробництво, облік, розподіл, споживання) інтелектуальний потенціал, інтелектуальну властивість та інтелектуальний капітал пов'язують між собою різноманітні інститути – державні, приватні, правові, громадські та інші. Наприклад, важливе значення для процесу відтворення інтелектуального капіталу має регіональна науково-технічна політика, в рамках якої створюються інноваційні центри, технополіси, технопарки, інтегровані інфраструктурні суб'єкти, здатні займатися фундаментальними дослідженнями, створювати конкурентоздатні зразки нової техніки і технологій, готувати спеціалістів, які відповідають вимогам часу. Автори [11] вказують на особливості впливу найбільш важливих чинників внутрішнього і зовнішнього середовища на процес формування і розвитку інтелектуального капіталу (табл. 3.3).

В умовах постіндустріальної економіки головним джерелом позитивної динаміки конкурентоспроможності, прибутковості, зростання вартості підприємств є підвищення вартості інтелектуального капіталу, який формується на базі комерціалізації об'єктів інтелектуальної власності та інших нематеріальних активів. Інтелектуальний капітал стає ключовим фактором максимізації вартості підприємства. Така стратегія повинна враховувати необхідність у простому і розширеному відтворенні інтелектуального капіталу. Для управління у контексті максимізації вартості підприємств велике значення має система комерційного використання результатів інтелектуальної праці.

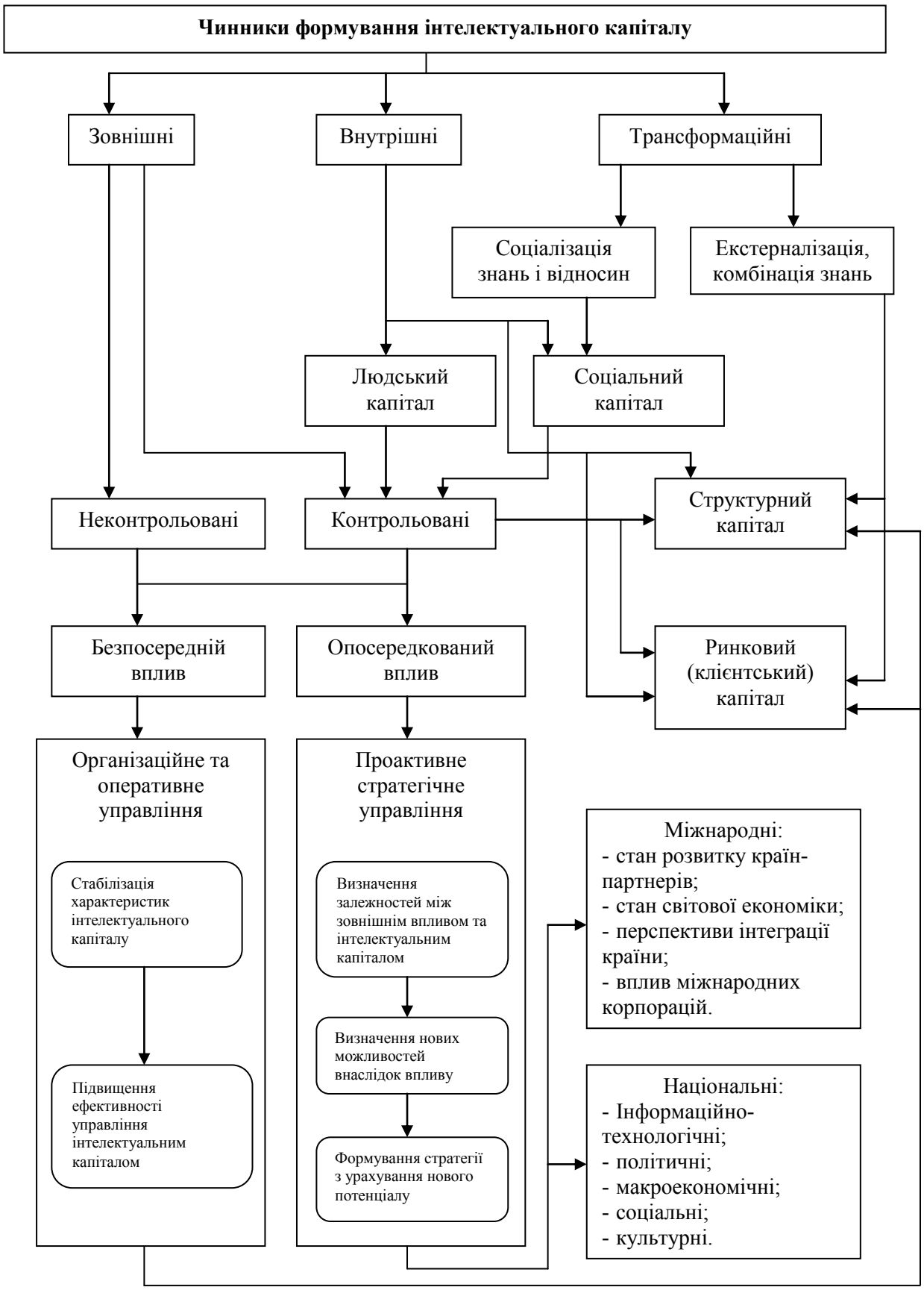

Рис. 3.6. Чинники формування інтелектуального капіталу підприємства

(складено з урахуванням [211, с. 275])

Таблиця 3.3

Фактори і особливості формування і розвитку інтелектуального капіталу [11]

Фактори	Особливості
- політичне і правове середовище; - сфера діяльності підприємства, його імідж, організаційно-правова форма; - стратегія розвитку, ділова активність та інше; - рівень наукоємності продукції підприємства; - взаємовідносини підприємства з партнерами; - виробничо-економічні (об'єм виробництва продукції, її асортимент); - фінансово-економічні (джерела фінансування); - інформаційні (рівень організації внутрішнього обліку інформацією, наявність програмного забезпечення); - кадрові (інтелектуальний потенціал співробітників).	- творчий характер, у зв'язку з чим вимагаються великі затрати творчого плану; - синергетичний ефект, тобто об'єднання співробітників при рішенні задач творчого характеру, характеризується ефектом синергії; - неперервність - працівник, зайнятий рішенням творчої задачі, не перестає думати про неї після закінчення робочого дня; - охоплення всіх структурних підрозділів підприємства, оскільки творчою діяльністю зайняті не тільки основні підрозділи, але й фінансові, маркетингові та інші служби; - потреба у великій кількості інформації, оскільки для рішення творчих задач необхідне повноцінне інформаційне забезпечення; - залежність від інтелектуального потенціалу, оскільки основою створення інтелектуального капіталу є знання, творчі здатності і досвід співробітників; - залежність від інтелектуальної активності, оскільки інтелектуальний потенціал перетворюється в інтелектуальний капітал тільки завдяки творчій активності.

Схему взаємозв'язку між інтелектуальним капіталом і вартістю підприємства наводить у своїй роботі Л. Едвінссон (рис. 3.7) [62, с. 232].

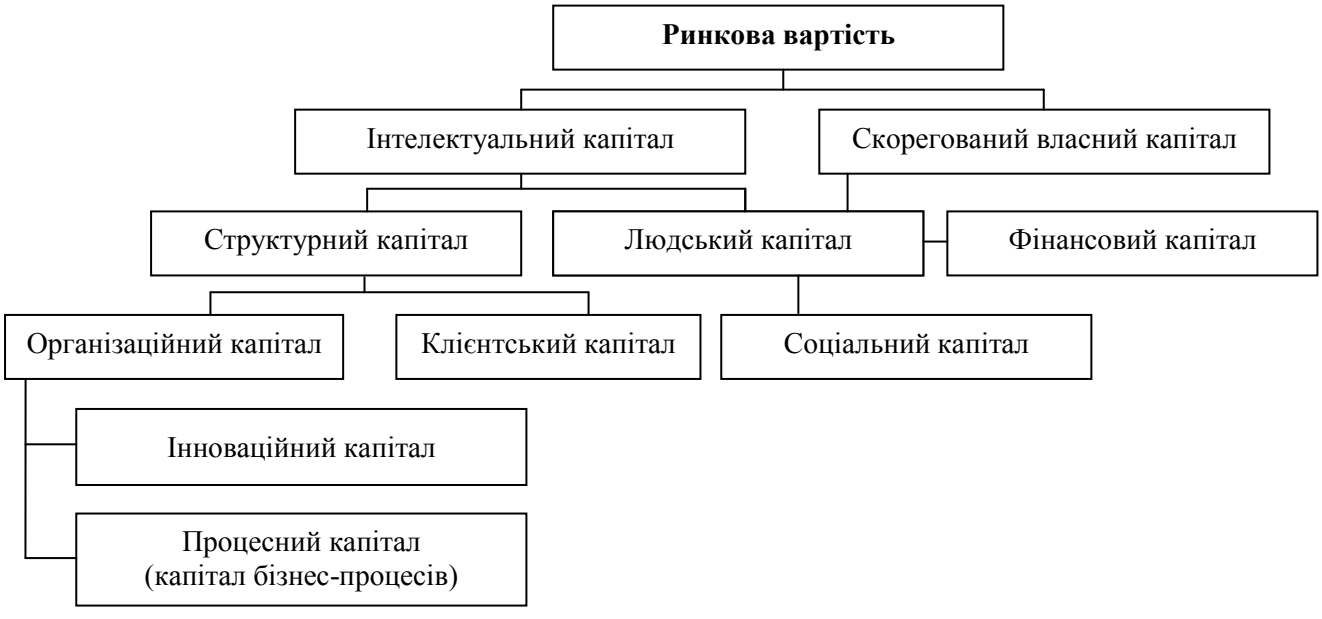

Рис. 3.7. Взаємозв'язок «інтелектуальний капітал – вартість»

Метод капіталізації інтелектуального потенціалу, на відміну від традиційних способів продажу результатів науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт (НДДКР) за угодами чи ліцензіями, володіє суттєвими перевагами: по-перше, він є гнучким інструментом залучення інвестицій, оскільки корпоративні права заснованих на зазначених засадах фірм стають об’єктом купівлі-продажу на ринках інновацій; по-друге, автори інноваційних розробок отримують право участі у розподілі прибутків від реалізації інноваційних проектів.

Інтелектуальний капітал зростає не за рахунок складення трьох його складових, він розвивається на основі їх взаємодії і синергічного ефекту. Вимір інтегрального показника інтелектуального капіталу підприємства здійснюється за формулою ІК=АК–ВОФ, тобто співставлення ринкової вартості акціонерного капіталу АК і поточної вартості основних фондів (з врахуванням зносу) ВОФ.

Гальмуватися розвиток інтелектуального капіталу в країні може з причин низької якості економіко-правового середовища, спотворення функціонування механізмів ринкової конкуренції, деформації механізмів накопичення, неефективність системи державного регулювання інноваційної діяльності та інших.

3.3. Управління рухом інтелектуального капіталу підприємства і його комерціалізація

Найбільш узагальнено схему управління формуванням інтелектуального капіталу можна описати таким чином. Управління інтелектуальним капіталом здійснюється, виходячи з параметрів стратегії та цілей такого управління, затвердженого вищими органами управління. Акціонери або менеджмент можуть коригувати ці параметри з урахуванням змін умов господарювання (зміни законодавства, несподіване коливання ринкової кон'юнктури, масоване іноземне інвестування тощо).

На основі стратегії управління інтелектуальним капіталом здійснюються:

- виробництво інтелектуальних продуктів (продуктів, в основі вартості яких

лежить перенесення вартості інтелектуального капіталу);

- акумуляція та використання фінансових ресурсів у розвиток інтелектуального капіталу;

- тактичне планування окремих заходів управління ІК;

- аудит і оцінка ефективності використання інтелектуального капіталу.

Згідно поглядів Е. Амманна, у процесі формування інтелектуального капіталу беруть участь як працівники підприємства з їхніми особливими компетенціями та нормами організаційної поведінки (з боку входу ресурсів), так і зовнішні структурні джерела – інформаційна система, процедура опитування клієнтів (на виході). Виокремлення фаз процесу формування інтелектуального капіталу є характерною рисою підходу, запропонованого Л. Едвінссоном. Стадії формування інтелектуального капіталу включають наступні фази [64]: постановка цілі; вимірювання; керівництво; технологічний розвиток; капіталізація; футуризація.

Виокремлення перерахованих стадій формування інтелектуального капіталу ґрунтується на досвіді фірми Skandia AFS, яка перша в світі у 1991 р. започаткувала функціональний підрозділ з інтелектуального капіталу, який очолив директор з інтелектуального капіталу.

Перша фаза формування ІК означає визначення місії роботи підприємства з урахуванням внутрішніх особливостей та логіки розвитку інтелектуального капіталу. Необхідною умовою здійснення зазначених функцій є структурування та планування організаційної системи.

Друга фаза включає розробку контрольних функцій та їх підпорядкування системі обліку.

Третя фаза пов’язана з новим підходом до управління підприємством, заснованим на знаннях, визначенням орієнтирів розвитку на майбутнє, в першу чергу інноваційних.

Технологічна фаза – це розробка інструментів технологічного розвитку підприємства, способів утворення нових знань, комунікаційних технологій із

метою більш швидкого обміну знаннями.

У фазі капіталізації відбувається «пакування організаційних технологій» з метою їх подальшого використання у виробничому процесі, а також виокремлення їх інтелектуальних властивостей.

Фаза футуризації – це зосередження діяльності підприємства на безперервному відновленні, розвитку та примноженні інноваційного капіталу, що було започатковано на підприємствах Skandia AFS футуроцентрів.

Фази формування інтелектуального капіталу підпорядковані одна одній, тим не менш, у процесі діяльності організації вони мають впроваджуватися паралельно.

Подальше управління сформованим інтелектуальним капіталом – це процес та структура, які використовують, щоб здійснювати два види діяльності: «створення вартості» та «використання вартості» на рівні підприємства. Досвід управління знаннями та інтелектуальним капіталом багатьох підприємств дає підстави для визначення низки підходів до управління інтелектуальним капіталом підприємства:

- формулювання стратегічного бачення використання інтелектуального капіталу підприємства;

- запровадження моделей управління з метою інтенсифікації координації знань, а саме аудит інтелектуальної власності підприємства, каталогізація наявних інтелектуальних ресурсів шляхом створення «мапи знань», яка ґрунтується на структурі, пов’язаній з потребами та стратегічним баченням підприємства;

- впровадження політики ефективного формування знань, організації, структуризації, планування та нагромадження інтелектуального капіталу;

- створення в середині підприємства спільнот, метою діяльності яких є сприяння обміну та розповсюдженню масивів знань;

- заохочення навчання протягом життя та інноваційного способу мислення як джерела виявлення нових креативних шляхів впровадження сучасних знань у практику діяльності підприємства;

- постійне вимірювання нових ідей та знань, визначення системи їхнього захисту та розвитку;

- використання переваг координації знань для оптимізації інноваційних процесів створення нових товарів або послуг;

- розробка програм ліцензування, встановлення партнерських стосунків з метою максимізації бізнес-можливостей підприємства на основі ефективного використання інтелектуального капіталу з високою ринковою вартістю;

- використання нормативно-правових програм підвищення здатності підприємства до визначення, захисту та використання інтелектуальних продуктів та прав, заснованих на знаннях;

- бенчмаркінг як інструмент вимірювання ефективності управління інтелектуальним капіталом підприємства та постановки об'єктивних цілей зростання.

Існує три основні етапи поступової трансформації результатів науково-технічної творчості людини, наукових досліджень в капітал, від використання якого отримується економічний ефект:

1) трансформація наукової продукції в об'єкти права інтелектуальної власності шляхом юридичного закріплення ексклюзивних прав авторів чи власників результатів наукових досліджень на їх застосування, реалізацію та інші форми використання;

2) комерціалізація об'єктів права інтелектуальної власності в статусі товару, фундаментальною ознакою якого є ціна. Комерційне використання об'єктів інтелектуальної власності як товару потребує їх вартісної оцінки. Визначення оціночної вартості таких об'єктів необхідне не лише при операціях купівлі-продажу, а й при приватизації підприємств, їх внесенні до статутного капіталу, передачі в оренду та інших трансакціях;

3) капіталізація об'єктів інтелектуальної власності як нематеріальних активів в балансі, що потребує правильного їх обліку та достовірного відображення інформації про первісну та залишкову вартість цих специфічних

ресурсів підприємств [179, с. 40].

Зв'язок понять «нематеріальні активи», «інтелектуальна власність», «інтелектуальний капітал» представлено на рис. 3.8.

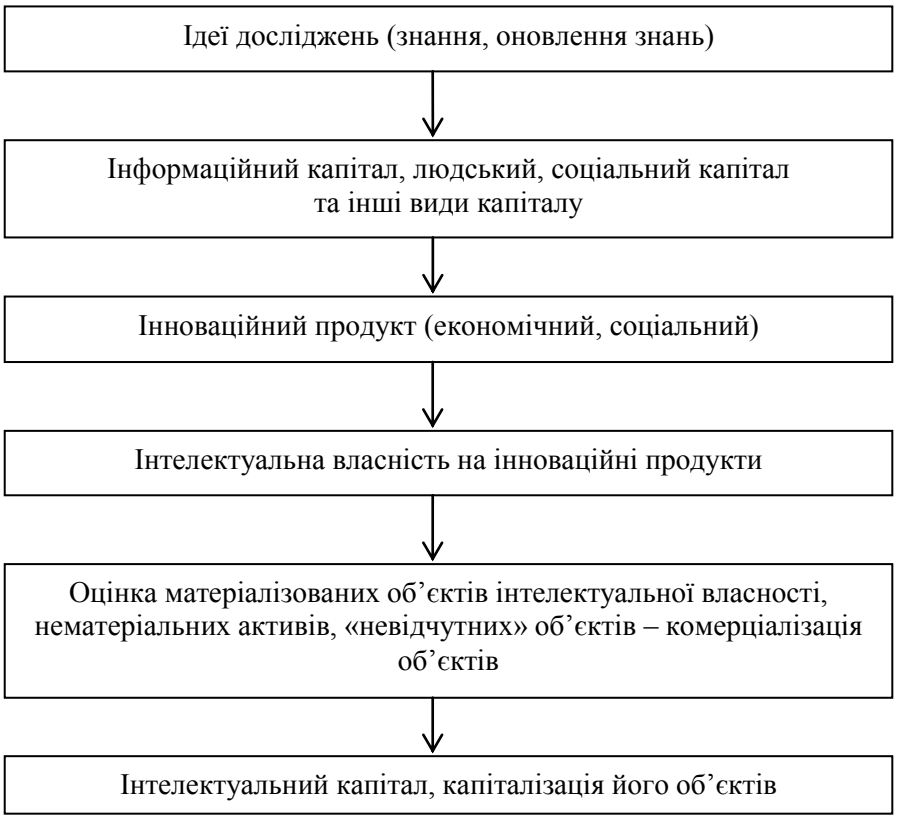

Рис. 3.8. Схема процесу трансформації інтелектуального продукту (складено за [22, с. 266])

Найважливішим в усій цій схемі трансформації є оцінка інтелектуального капіталу, так як вона є основою для подальшого управління капіталом. Однак саме цей етап є недостатньо розвинутим і викликає багато проблем, через відсутність єдиної системи методів оцінки, які б давали максимально достовірну інформацію. Вище наголошувалося, що інтелектуальний капітал підприємства є невичерпним джерелом формування творчих новацій, потужним чинником розвитку й удосконалення бізнес-діяльності, ефективним засобом завоювання ринку товарів і послуг, утвердженням підприємства в конкурентному середовищі.

Цінність інтелектуальної складової ресурсів організації доводить тенденція

переважання ринкової вартості організації над балансовою. Наприклад, у бухгалтерському обліку шведської фірми «Scandia FSA» відображено активів не більше 15% від її ринкової вартості [26]. З погляду матеріальних активів така компанія як «Visa International» взагалі не існує, хоча і здійснює операції по всьому світі на суму близько 300 млрд. дол. США щорічно [23].

Загалом же ринкова вартість всесвітньо відомих компаній в сотні разів перевищує вартість їх балансових активів. Цю різницю складає інтелектуальний капітал (вартість інтелектуального ресурсу), що привертає до таких компаній увагу інвесторів і сприяє подальшій капіталізації їх активів. Отже, можна стверджувати, що інтелектуальний ресурс є потужним джерелом зростання доходності організацій, а відтак, є її капіталом. Як зазначається дослідниками, підвищення віддачі інтелектуального потенціалу на 10% збільшує вартість створюваного нею прибутку в 11 разів. Проте при цьому наголошується, що активізація інтелектуального потенціалу особистості до рівня 35–65% абсолютних можливостей потребує активного стимулювання, а понад 65% граничної мобілізації – функціональних резервів організму людини [125].

Управління ІКП повинно забезпечити постійних рух і перетворення по розглянутій замкнутій схемі. Відсутність однієї із складових (етапів) цього циклу приводить до закінчення розвитку інтелектуального капіталу будь-якого підприємства. Створений одного разу і нереалізований у подальшому інтелектуальний капітал стає баластом невиправданих затрат і неокуплених інвестицій.

Для управління рухом ІКП у замкнутому циклі через три стадії його перетворень необхідні кількісні показники для оцінки:

- на першій стадії – рівня досягнутого інтелектуального потенціалу підприємства, який визначає ефективність проведених інвестицій у створення і нарощування ІКП;
- на другій стадії – ефективності використання ІКП у створенні інноваційної та інтелектуальної продукції;

- на третій стадії – доцільної величини інвестицій в подальше нарощування інтелектуального капіталу і мотивації підвищення інтелектуального капіталу підприємства.

У якості середнього по галузі промислового виробництва показника ефективності використання інтелектуального капіталу зручніше застосовувати роялті (R), яке визначає величину відрахувань від виручки, отриманої ліцензіатом від реалізації виробленої у відповідності з ліцензійною угодою продукції. Ці відрахування отримує ліцензіар, який розробив і впровадив бренд, використовуючи свій інтелектуальний капітал. Саме за це він і має право отримувати частку від виручки ліцензіата.

Другою статтею доходів від використання інтелектуального капіталу підприємства є пряма реалізація створюваної інтелектуальної власності у вигляді передачі прав на використання цієї власності повністю або частково (за ліцензійною угодою). У цих випадках інтелектуальна власність виступає у якості інтелектуальної продукції, виробленої на стадії перетворень інтелектуального капіталу.

Асортимент цієї інтелектуальної продукції становлять:

- об’єкти промислової власності (винаходи, корисні моделі, промислові зразки, товарні знаки і т. п.);

- об’єкти авторського права (програми ЕОМ, бази даних, топології інтегральних схем, твори науки і т. п.);

- ноу-хау (неопубліковані об’єкти промислової власності і авторського права, технічна і комерційна документація з організації і проведення інноваційних заходів при реалізації нових технічних рішень та інша подібна документація).

Об’єкти промислової власності і авторського права стають товаром на ринку інтелектуальної продукції з моменту оформлення патентів і авторських свідоцтв, які забезпечують власникам цих об’єктів права на ексклюзивне їх використання.

Ноу-хау, являючись також товаром на ринку інтелектуальної продукції, не має правового закріплення за власником цього виду власності. У зв’язку з цим передача ноу-хау (за відповідну винагороду) відбувається частіше всього під час

оформлення ліцензійних угод на право виробництва ліцензованої продукції. У цьому випадку ноу-хау міститься у технічній документації, у рекомендаціях ліцензіара ліцензіату по організації робіт, у схемі організації робіт при виробництві ліцензійної продукції, що передається у процесі навчання персоналу і т. п.

У перерахованих та в інших варіантах реалізації інноваційної продукції на ринку здійснюється передача власності новим власникам. Для оцінки результатів реалізації цього виду продукції природно використати прибуток, що отримується від продажів.

Автори відмічають, що перший шлях реалізації інтелектуального капіталу – прямий продаж інтелектуальної власності – має негативну сторону. Така реалізація ІК веде до зниження інтелектуального потенціалу підприємства, якщо продаж інтелектуальної власності здійснюється не в рамках ліцензійної угоди. Тому продаж патентів і свідоцтв доцільний лише у випадках, коли підприємство не в змозі самостійно реалізувати наявний інтелектуальний капітал у власній інноваційній продукції.

Як наголошує О. Бутнік-Сіверський, трансформація інтелектуальної власності в інноваційний продукт, придатний для виробництва і ринку, є самим складним етапом у ланцюгу, що зв’язує науку, винахідника зі споживачем. При цьому потрібно враховувати домінанти ринку, потреби споживача і мати досвід технологічного підприємництва [24, с. 7].

Використання інтелектуальної власності в господарській діяльності з економіко-фінансових позицій є її комерціалізація. Це комплексна, багатогранна проблема, що містить в собі правові, технологічні, економічні, виробничі та інші питання [22, с. 12].

У процесі комерціалізації є обов’язково як мінімум чотири учасники: автор розробки (винаходу, корисної моделі тощо), стратегічний партнер, менеджери та інвестор. Досвід показує, що в реальних умовах від ідеї створення нового продукту до надходження перших прибутків ввід його продажу на ринку

проходить 3–4 роки. Це період інноваційного проекту. Для того, щоб довести розробку від лабораторного прототипу до стадії продажу дослідної партії, а потім і невеличкої серії, потрібно, як правило, близько 1-2 млн. доларів США. Такі інвестиції вкладаються не відразу, а невеличкими порціями за кожний окремий крок у реалізацію інноваційного проекту.

Як відомо, інноваційний процес проходить 4 основних етапи: аналіз конкурентоздатності нового продукту, лабораторна перевірка здійснення ідеї, створення дослідного зразка продукції, підготування виробництва дослідної партії і її реалізація. Кожний із цих етапів потребує набагато більше зростаючих інвестицій [20, с. 35–36].

Механізм комерціалізації, як бачимо, є відтворення руху інтелектуального капіталу з метою отримання продукту. На думку фахівців, для менеджера інтелектуальний капітал має дві основні компоненти: людський капітал та інтелектуальні ресурси. Людський капітал чи інтелектуальна сила створюють інновації і те, що можна описати і ідентифікувати, стає інтелектуальними ресурсами. Деякі інтелектуальні ресурси звичайно ті, що мають більший комерційний потенціал, отримують правову охорону і стають інтелектуальною власністю.

Господарська діяльність стає засобом реалізації економічних інтересів. Для того щоб приватні інтереси (власника, інвестора) реалізовувалися в своїй сукупності (в інноваційному проекті), необхідно, щоб комерціалізація інтелектуальної власності давала власнику, інвестору надлишок доходу над їх витратами, тобто можливість збагачення. В цьому випадку інтелектуальний капітал у формі інтелектуальної власності набуває споживчі якості. Отримання надлишку над витратами є основним рушієм підприємництва (бізнесу).

З означених позицій слід відзначити, що інтелектуальний капітал набуває і авансованої вартості в процесі господарської діяльності, тобто коли він створюється і використовується самим підприємством чи реалізується іншим підприємством (суб'єктом господарювання).

Для того щоб зрозуміти, звідки береться надлишок над авансованим

капіталом, необхідно проаналізувати процеси, що відбуваються безпосередньо у процесі створення інтелектуального продукту, тобто виявити результат свідомих дій підприємця (власників, інвестицій). В умовах господарської діяльності, підприємство для створення інтелектуального продукту насамперед авансує кошти (інвестиції) для придбання (використання) необхідних факторів виробництва, тобто елементів постійного та змінного капіталу. Капітал (або інвестиції) тут виступають як виробничий капітал, функцією якого є створення інтелектуального продукту і додаткової вартості. Для одержання вартості і додаткової вартості у грошовій формі треба продати продукт капіталу. При цьому капітал набуває форми товарного капіталу, головною функцією якого є реалізація інтелектуального продукту і одержання додаткової вартості у грошовій формі. Таким чином, інтелектуальний продукт проходить три стадії капіталу – грошову, виробничу і товарну. Такий послідовний рух називається кругообігом інтелектуального капіталу.

З означених позицій в чистому вигляді інтелектуальний капітал – це створений або придбаний інтелектуальний продукт, який має вартісну оцінку, об’єктивований та ідентифікований (відокремлений від підприємства), утримується підприємством (суб’єктом господарювання) з метою ймовірності одержання прибутку (додаткової вартості). Вартість інтелектуального продукту (товару), що створений за умов застосування найманої праці, описується всім відомою формулою К. Маркса, а саме як сума постійного, змінного капіталу та додаткової вартості. Вартісна оцінка інтелектуальної власності є інтелектуальний капітал, який об’єктивований та ідентифікований з позиції створеного або придбаного інтелектуального продукту, який набув право інтелектуальної власності.

При використанні створеного інтелектуального продукту безпосередньо на самому підприємстві додаткова вартість складається з двох складових, а саме, з частини додаткової вартості, яка входить до складу інтелектуального капіталу, отриманого в чистому вигляді, і з решти додаткової вартості, яка отримана при реалізації продукції з використанням інтелектуального капіталу в чистому

вигляді, тобто на умовах використання вже оновлених або удосконалених засобів і предметів праці, найманої робочої сили.

Інтелектуальна власність є складовою інтелектуального капіталу і набуває всіх притаманних йому особливостей.

Використання інтелектуальної власності в господарській діяльності з економіко-фінансових позицій є її комерціалізація, яка виникає на умовах договірних відносин. Саме комерціалізація інтелектуальної власності в умовах ринкових відносин вимагає розглядати її як товар і як капітал.

Як товар інтелектуальна власність розглядається як нематеріальний актив, що використовується в будь-яких господарських операціях.

Як капітал інтелектуальна власність розглядається з точки зору витрат капіталу на освіту або придбання підприємцем нематеріальних активів з метою його приросту.

Інтелектуальна власність може розглядатися і як інвестиція, яка поділяється на капітальну (придбання нематеріального активу, який підлягає амортизації) та фінансову (пряму), якою передбачають внесення нематеріального активу до статутного фонду юридичної особи в обмін на корпоративні права, емітовані такою юридичною особою.

Питання для самоконтролю за темою 3

1. Фактори формування інтелектуального капіталу підприємства.
2. Схема руху і трансформації інтелектуального капіталу підприємства.
3. Основний зміст стадій перетворень інтелектуального капіталу підприємства.
4. Фактори формування інтелектуального капіталу підприємства.
5. Етапи процесу трансформації інтелектуального продукту на підприємстві.
6. Комерціалізація об’єктів інтелектуальної власності.
7. Капіталізація інтелектуального продукту підприємства.

8. Доходи від інтелектуального капіталу підприємства і напрямки їх використання.

Тести до теми 3

1. Етапи трансформації людського капіталу і його перевтілення в інтелектуальний капітал підприємства: _____

_____

2. Стадії перетворення інтелектуального потенціалу в інтелектуальний капітал: ___

_____

3. На якій стадії перетворень інтелектуальний капітал стає товаром? __

_____

4. Внутрішні чинники формування інтелектуального капіталу підприємства:

_____

5. Зовнішні чинники формування інтелектуального капіталу підприємства:

_____

6. Який існує взаємозв'язок між інтелектуальним капіталом і вартістю підприємства? _____

_____

7. Етапи управління рухом інтелектуального капіталу підприємства: _____

_____

8. Що таке комерціалізація об'єктів інтелектуальної власності? _____

_____

9. Що таке капіталізація об'єктів інтелектуальної власності? _____

_____

10. Статті доходів від використання інтелектуального капіталу підприємства: _____

_____

4. РОЛЬ СИСТЕМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ У ФОРМУВАННІ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

4.1. Наука та освіта і формування інтелектуального потенціалу виробничих підприємств

В останній час ступінь розвитку людського капіталу все більше визначає можливості та темпи економічного підйому як окремих підприємств, так і регіонів або країн у цілому. Особливо наочно про це свідчить досвід розвитку країн, які вже стали або стають на шлях створення суспільства знань і в яких визначаючим чинником розвитку суспільства стала освіта. У матеріальному виробництві та сфері обслуговування їм все в більшій мірі потрібні не просто кваліфіковані працівники, а високорозвинений інтелектуальний людський капітал, який був би здатний генерувати нові ідеї, постійно створювати нову техніку, підвищувати продуктивність праці, забезпечувати необхідний рівень якості продукції, зберігати живу та уречевлену (минулу) працю, підвищувати ефективність виробництва.

При визначенні ролі освіти для розвитку економіки країни прийнято розглядати три напрями її впливу на продуктивність праці. По- перше, освіта та професійна підготовка підвищують продуктивність праці кожного працівника, доказом чого є тісна залежність між рівнем освіти та заробітками працівників. По-друге, освіта розвиває в людині ділові навички та підприємливість, що дозволяє працівникам швидше приймати правильні рішення, сприймати нові ідеї та наукові розробки та застосовувати їх на практиці. І, по-третє, освіта збільшує не тільки швидкість поширення новацій, а й швидкість їх здійснення.

Вважається, що виробництво товарів та надання послуг, перелік яких стрімко збільшується, все більше залежить від знань працівників, ніж від засобів виробництва. Тому у розвинених країнах світу інвестиції у людський капітал як чинник економічного зростання визнаються принаймні не менш важливими ніж

звичайні інвестиції, а їх розмір значно перевищує капітальні вкладення у фізичний капітал. Внаслідок цього питома вага людського капіталу у сукупному фонді їх капіталізованих видатків на розвиток складала у 1997–1998 роках 67-69 %, а в США – 74-76 %. Для порівняння треба відзначити, що у 1950 році частка людського капіталу дорівнювалася 47-48 %, а у 1800 році – 20-22 % [37].

Ще у 1994 році групою експертів Всесвітнього банку з метою оцінки національного багатства окремих регіонів світу були виконані експериментальні розрахунки, які охопили дев'яносто дві країни (у зв'язку з відсутністю необхідної інформації не розглядалися країни СНД, Східної Європи, а також деякі інші країни). За результатами цих розрахунків частка людського капіталу в середньому складає 64 % від національного багатства. В ряді країн Північної та Центральної Америки, Східної Азії та Західної Європи ця величина досягає 74-79 % [42, с. 96–97].

Особлива увага, яка в теорії людського капіталу приділялася і продовжує приділятися освіті, обумовлена не тільки тим, що основоположники теорії Т. Шульц і Г. Беккер свої дослідження почали саме з визначення ефективності освіти та інвестицій у розвиток людини за рахунок її навчання, а їхні послідовники акцентують увагу на проблемах вкладення коштів держави, підприємств, родин саме в освіту, у тому числі і вищу. У теперішній час роль освіти як одного з головних чинників економічного і соціального розвитку значно зросла. Сучасній економіці потрібні висококваліфіковані розвинені працівники. Причому в останній час під висококваліфікованими працівниками, як правило, розуміють фахівців з вищою освітою. Ступінь розвитку людського капіталу обумовлює можливості наукових та інших організацій генерувати нові ідеї, спроможність підприємств сприймати і використовувати нововведення, створювати конкурентоздатну на міжнародних ринках продукцію. Тому у розвитку людського капіталу зацікавлені як працівники, так і підприємства та суспільство у цілому.

У зв'язку з цим в останній час освіті взагалі і вищій освіті зокрема надається

все більше значення. Вище підкреслювалося, що освіта є головним чинником нарощування людського капіталу – основного ресурсу економіки знань. Але особливу роль в інформаційному суспільстві набуває вища освіта. Сфера вищої освіти являє собою сектор економіки, в якому, по-перше, формується людський інтелектуальний капітал – найважливіший ресурс економіки знань і, по-друге, зосереджена значна частина найбільш якісного людського інтелектуального капіталу. Не виключенням є і Україна, в якій переважна частина працівників з вченими ступенями сконцентрована саме у закладах вищої освіти (ЗВО).

Освіта являє собою один з найважливіших соціальних інститутів, який є історично сформованою формою організації сумісної життєдіяльності людей з відповідними зв'язками та соціальними нормами, що об'єднує значущі суспільні цінності та процедури. Відіграючи провідну роль у розвитку економічної, соціальної, науково-технічної та політичної діяльності, вона має стає каталізатором інноваційного розвитку країни, науково-технічного та соціального прогресу, прискорення євроінтеграційних процесів та поступового переходу України до суспільства знань у майбутньому. Основним виробничим ресурсом такого суспільства є наукові знання. При цьому на перший план виходять креативна діяльність людини, освіта та наука, які відіграють ключову роль у створенні інформаційних та наукомістких технологій, модернізації суспільства.

Особлива роль в інформаційному суспільстві належить вищій освіті. У теперішній час її значення як одного з головних чинників економічного і соціального розвитку зросла настільки, що її разом з системою науково-дослідних інститутів стали називати високоінтелектуальним сектором економіки.

Не випадково у наш час однією з форм економічного змагання країн стало їх змагання у галузі вищої освіти. Це пов'язано з тим, що лише нове покоління працівників з вищою освітою, яке орієнтовано на науково-технічну революцію і безперервне використання її досягнень, нарощування баз знань на окремих підприємствах, а також накопичування сукупності знань у суспільстві в цілому, здатне оволодівати інноваціями, правильно визначати шляхи розвитку своїх

підприємств, виконувати складні науково-технічні розробки, оцінювати можливі економічні, соціальні та екологічні наслідки їх практичного використання, реалізовувати результати у виробництві, швидко адаптуватися до стрімких змін оточуючого середовища, забезпечуючи тим самим економічний та соціальний прогрес.

Загальновизнано, що економіка розвивалася динамічніше в тих країнах, в яких громадяни своєму навчанню присвячували більше років. Темпи зростання економіки в країнах, починаючи з шістдесятих років XX століття, були тим вищі, чим швидше розповсюджувалася вища освіта. При цьому значення освіти проявлялося, передусім, у підвищенні продуктивності, але вона також позитивно впливає на інвестиції у фізичний капітал, підвищуючи їх ефективність.

Усі ці тези справедливі не тільки для країн в цілому, але й для їх регіонів. Для України це має особливе значення, оскільки її окремі регіони за своїми територіями, чисельністю населення, кількістю підприємств тощо не поступаються багатьом країнам Європи.

В Україні внаслідок поступового становлення ринкової економіки та значних перетворень у суспільстві створилися ціла низка передумов для значного підсилення ролі вищої освіти у формуванні інформаційного суспільства. Насамперед, слід зазначити, що саме в сфері вищої освіти формується новий людський інтелектуальний капітал – найважливіший ресурс економіки знань. Не менш важливим є те, що у цей час у сфері вищої освіти України зосереджена основна частина найбільш якісного людського інтелектуального капіталу.

Акумулювання у вищих навчальних закладах України все більшої частини наукових і науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації, висока «продуктивність» підготовки наукових та науково-педагогічних кадрів, забезпечує досить вагомий внесок у наукові здобутки країни, незважаючи на явно недостатнє фінансування, яке стримує підвищення якості підготовки фахівців і розвиток наукових досліджень та розробок у вищій освіті, свідчать про підвищення ролі університетів як центрів освіти і науки. Саме вони мають стати

центрами інноваційного розвитку країни та її регіонів. Разом з тим, підвищення концентрації працівників з вченими званнями та науковими ступенями в сфері вищої освіти ставить завдання суттєвого покращення їх використання як для підготовки висококваліфікованих фахівців унаслідок нарощування інтелектуального капіталу студентів, так і для посилення науково-дослідної роботи у вищих навчальних закладах.

Підкреслюючи особливості вищої освіти, її разом з науково-дослідними інститутами називають високоінтелектуальним сектором економіки. Тому вже зараз однією з форм економічного змагання країн стало їх змагання у галузі вищої освіти.

У багатьох економічних дослідженнях відзначається, що підвищення рівня освіти позитивно впливає на результати праці на будь-якому робочому місці. Навіть якщо виконання роботи здійснюється в умовах традиційного індустріального виробництва і потребує кваліфікованих працівників, заміна останніх на працівників з вищою освітою може бути досить ефективною. Наприклад, на нафтових і газових промислах багато які вахтові бригади укомплектовані безробітними інженерами, причому частина з них не має жодного відношення до даної галузі промисловості. У порівнянні з кваліфікованими робітниками, які закінчили спеціальні ПТУ і технікуми, інженери менше стомлювалися, оскільки вони чіткіше усвідомлювали свої дії, прогнозували їх наслідки, діяли більш раціонально, що і обумовлювало кращі результати роботи. Слід відзначити, що робочі місця постійно ускладнюються і потребують все більш високого рівня освіти, інколи навіть вищої.

Заклади вищої освіти є головною ланкою у формуванні людського інтелектуального капіталу. В них здійснюється навчання та виховання студентів, які здобувають спеціальність за обраним фахом, долучаються до загальних цінностей людства підвищують свій культурний рівень. Під час навчання у ЗВО студенти отримують та засвоюють нову для себе корисну для майбутньої роботи та життя інформацію. При цьому вони вчаться творчо і відповідально підходити

до поставлених завдань, розвиваються їх природні здібності, перевіряються здатності навчатися і головне – вони вчаться вчитися.

Останнє в умовах швидких, а інколи – майже блискавичних змін в сферах виробництва та послуг, всьому сучасному житті, має особливе значення. Важливим завданням ЗВО в плані формування людського інтелектуального капіталу підприємств, регіонів та країни в цілому є відбір найбільш талановитих, працездатних і працелюбних молодих людей, яким слід приділити особливу увагу, з якими самостійну роботу необхідно проводити у більшому ніж звичайно обсязі, які формуватимуть еліту суспільства. Багато з цих студентів відбираються ЗВО для продовження їх навчання в магістратурі та аспірантурі.

Суспільство знань потребує елітних фахівців, які б постійно володіли б інформацією щодо сучасного стану своєї галузі знань, були б здатні виявляти напрями пошуку необхідної інформації, здобувати її та визначати шляхи її використання для вирішення завдань. Особливістю економіки знань є те, що велика кількість проблем, які виникають, потребує комплексного підходу та застосування нестандартних рішень. У зв’язку з цим при реформуванні освіти в розвинених країнах були переглянуті цілі професійної підготовки. Так, у ФРН глобальною ціллю реформування професійної освіти поставлене завдання навчити спеціаліста самостійно взаємодіяти з інноваційно змінюваним світом професійної праці [78, с. 18].

Для України це є певною проблемою, оскільки багато яких українських ЗВО до цього часу в більшій мірі орієнтовані на тиражування знань та практичних навичок, а не до широкого залучення студентів до наукової діяльності, підготовки наукових праць, отримання інноваційного досвіду. Це неодноразово відзначалося в економічній літературі та у пресі. Наприклад, О. Кендюхов констатує, що «система вищої освіти, як і вся українська система освіти, масово готує кадри для репродуктивної та алгоритмічної праці, тоді як усі тенденції світового розвитку й посилення конкуренції потребують творчого підходу й ініціативи в усіх сферах економічної діяльності» [95].

Підготовка у ЗВО має бути такою, щоб випускники, по-перше, могли якомога швидше задовольняти існуючі вимоги до них з боку роботодавців без особливого (тривалого) додаткового навчання на виробництві чи в організації. Разом з тим, існують певні протиріччя між і потребами та вимогами роботодавців і компетенціями випускників та практичними навичками, отриманими ними під час навчання, уявою студентів про свою майбутню трудову діяльність і реальними умовами їх роботи після закінчення ЗВО, очікуваним і фактичним рівнями оплати праці тощо. Тобто, у теперішній час існує неузгодженість між інтересами бізнесу, ЗВО та їх випускників. Це у певній мірі відноситься до стану справ в Україні в цілому, що гальмує розвиток національного людського інтелектуального капіталу і підвищує витрати, пов'язані з його формуванням.

По-друге, випускники ЗВО мають бути готовими до сприйняття нових реалій і постійної адаптації до швидких змін в сфері своєї діяльності і до можливої зміни самої сфери відповідно до нових вимог ринку праці. Для цього випускники повинні вміти самі визначати необхідність свого подальшого навчання і здійснювати його. Такі якості також повинні бути сформованими під час навчання у ЗВО.

Абітурієнти, що поступають до ЗВО на перший курс для здобуття вищої освіти, вже мають певний людський інтелектуальний капітал. По-перше, це природній людський інтелектуальний капітал, який притаманний в різному ступені будь-якій людині у вигляді певних здібностей та здатностей до певного роду творчої діяльності, допитливості тощо, які обумовлені її генетичними особливостями. І, по-друге – людський інтелектуальний капітал, який був здобутий внаслідок довузівського навчання та виховання.

Початковими стадіями формування майбутнього людського інтелектуального капіталу є дошкільне виховання, навчання у загальноосвітній школі, професійно-технічному училищі, коледжі, технікумі (див. рис. 4.1), а основними є третя та четверта стадії, тобто вища освіта та післядипломна підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації спеціалістів, які завершують

даний процес. На першій і другій стадіях освіти «відбувається формування людської особистості, її психічний та фізичний розвиток, рання соціалізація, досягнення певного загальноосвітнього та культурного рівня», а «на стадіях зрілої професіоналізації процес відтворення людського (інтелектуального) капіталу отримує своє завершення, відкриваючи разом з тим нові горизонти для продовження свого розвитку» [144, с. 7].

Рис. 4.1. Стадії процесу відтворення людського інтелектуального капіталу [144, с. 7]

Незважаючи на провідну роль у навчанні людського інтелектуального капіталу науково-педагогічних працівників, людський інтелектуальний капітал студентів в процесі навчання нарощується за рахунок сумісних зусиль обох учасників навчально-виховного процесу. При цьому для формування якісного людського інтелектуального капіталу необхідно, щоб не студентів вчили, «давали їм знання», а щоб студенти навчалися, «брали знання» самі під керівництвом і за допомогою викладачів. Тобто людина є носієм і одночасно головним творцем свого людського інтелектуального капіталу.

Крім людського інтелектуального капіталу науково-педагогічних працівників активно застосовуються і інші складові інтелектуального капіталу ЗВО. Другою складовою є структурний капітал, який відображає нематеріальні

активи ЗВО, що, як правило, є їх інтелектуальною власністю, і виступає у вигляді інформаційних систем, програмного та інформаційного забезпечення, баз даних, публікацій, інструкцій, положень, наукових звітів і т. д. Найважливішими елементами структурного капіталу є навчальні плани напрямів підготовки та спеціальностей, програми навчальних дисциплін, тексти лекцій науково-педагогічних працівників, особливо з оригінальних курсів, методичні та навчальні розробки, включаючи підручники, навчальні посібники, тексти контрольних та модульних робіт, тести, екзаменаційні завдання, описи лабораторних робіт, методичні вказівки з виконання курсових і дипломних проектів та робіт, методики проведення практик, методики викладання дисциплін тощо.

Елементом структурного капіталу слід також вважати і бібліотечний фонд ЗВО, хоча він включається не до складу нематеріальних активів, а до складу основних засобів ЗВО. Разом з тим, за своєю суттю він являє собою елемент інтелектуального капіталу, оскільки навчальна, наукова та інша література є носієм певної інформації. Остання міститься на папері, зброшурованому в книжки та журнали, які являють собою матеріальні об’єкти, але при цьому є лише специфічними носіями інформації.

Ще однією складовою є клієнтський (споживчий) капітал, який відображає систему тривалих, надійних та взаємовигідних взаємозв’язків і відносин ЗВО зі своїми клієнтами, споживачами та постачальниками. При цьому як клієнти виступають студенти, як споживачі – підприємства, організації та установи, до яких постійно або періодично працевлаштовуються випускники ЗВО і як постачальники – загальноосвітні школи ІІІ ступеня та ЗВО І–ІV рівнів акредитації. Велике значення для ЗВО також мають партнерські зв’язки з великими та відомими підприємствами й організаціями, органами влади, громадськими організаціями, засобами масової інформації тощо, які дозволяють формувати та підтримувати його імідж і високий рейтинг.

Таким чином, як і в будь-якій організації, підприємстві, установі тощо, інтелектуальний капітал ЗВО включає в себе такі основні складові:

- людський інтелектуальний капітал своїх працівників, в першу чергу - науково-педагогічних працівників;
- соціальний капітал;
- структурний капітал;
- клієнтський капітал.

Але, крім цього, на відміну від організацій, підприємств та установ, ЗВО має ще одну важливу складову - людський інтелектуальний капітал студентів. Він також включається до складу людського інтелектуального капіталу ЗВО, оскільки на період навчання студентів їх людський інтелектуальний капітал утримується і функціонує в рамках ЗВО. При цьому відбувається його поєднання з людським інтелектуальним капіталом науково-педагогічних працівників. Між ними встановлюється взаємозв'язки, які дозволяють нарощувати людський інтелектуальний капітал студентів. Його можна вважати своєрідним предметом праці і одночасно продуктом діяльності науково-педагогічних працівників, зусилля яких спрямовані на зміни та розвиток людського інтелектуального капіталу студентів.

ЗВО належить лише частина інтелектуального капіталу. Це частина структурного і соціального капіталу і клієнтський капітал. Інша частина структурного капіталу є інтелектуальною власністю науково-педагогічних працівників (авторські курси лекцій, підручники, патенти тощо, якщо вони не оформлені або не передані ЗВО). Деякі права інтелектуальної власності можуть належати і студентам.

Між основними складовими людського інтелектуального капіталу існують прямі та зворотні зв'язки. Основна роль належить людському інтелектуальному капіталу та соціальному капіталу науково-педагогічних працівників, які не тільки безпосередньо формують людський інтелектуальний капітал студентів та управляють процесом формування людського інтелектуального капіталу студентів, але й безпосередньо впливають і дві інші складові інтелектуального капіталу ЗВО – структурного капіталу та клієнтського капіталу. Ці дві останні

складових або створюються науково-педагогічними працівниками завдяки використанню їх людського інтелектуального капіталу (методичні посібники, бази даних, тривалі зв'язки з роботодавцями тощо) або набуваються на стороні (комп'ютерні програми, наукова література і т. д.).

До цих процесів залучаються і студенти, чому в теперішній час надається особлива увага. Під керівництвом науково-педагогічних працівників вони беруть участь у науково-дослідних розробках і тим самим поповнюють інформаційні бази ЗВО, його програмне та методичне забезпечення тощо, тим самим нарощуючи структурний капітал ЗВО. При проходженні практик на підприємствах, в організаціях та установах за завданням останніх студенти можуть виконувати певні практичні та дослідні роботи, які сприяють розвитку клієнтського капіталу ЗВО. Крім того, вони можуть укріплювати зв'язки із загальноосвітніми школами III ступеня та ЗВО I–IV рівнів акредитації, в яких вони навчалися раніше, що також впливає на клієнтський капітал ЗВО.

Взаємозв'язки між основними складовими людського інтелектуального капіталу ЗВО можуть бути представлені таким чином (див. рис. 4.2).

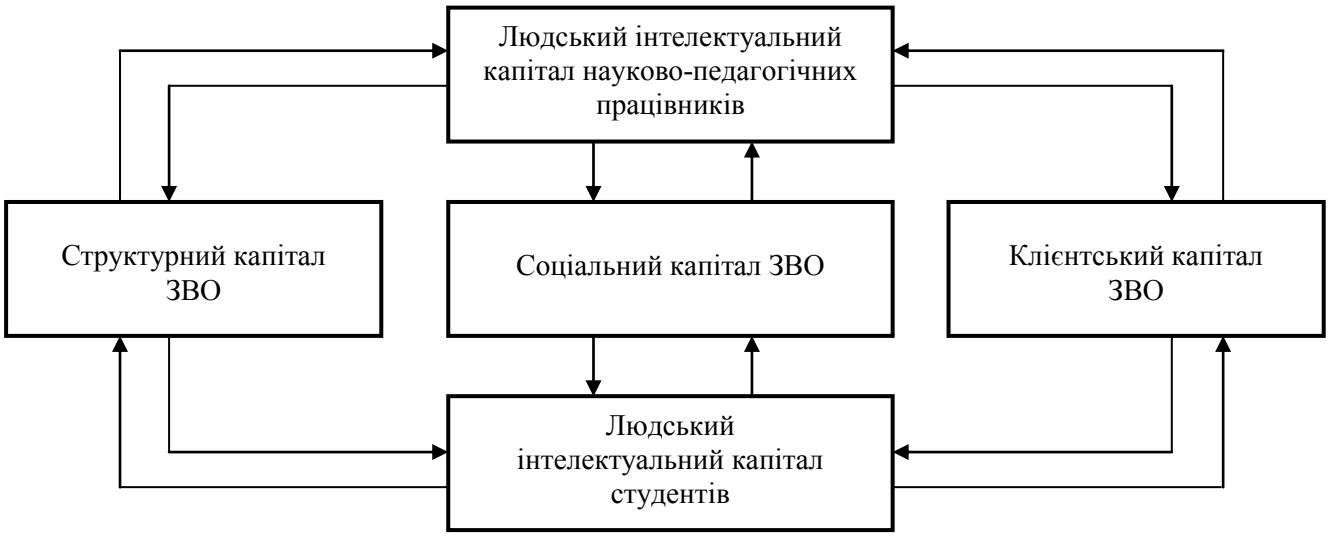

Рис. 4.2. Взаємозв'язки між основними складовими людського інтелектуального капіталу ЗВО

Під час навчання та виховання у ЗВО відбувається не тільки формування, розвинення й накопичення людського інтелектуального капіталу студентів. Значним змінам піддається також і людський інтелектуальний капітал науково-педагогічних працівників. Швидкоплинний розвиток науки та техніки, комп'ютеризація виробництва, наукових досліджень і усього життя ставить перед викладачами нові вимоги, змушує їх постійно відслідковувати зміни, які відбуваються в сфері їх діяльності, навчальних та наукових інтересів, працювати над собою, здобувати нові знання та навички, тобто постійно вчитися самим. Фактично ці риси є невід'ємною складовою праці науково-педагогічних працівників.

В процесі навчання студентів зростає споживча вартість (тобто можливості задовольняти певні людські потреби) їх людського інтелектуального капіталу і його вартість. Збільшення споживчої вартості людського інтелектуального капіталу означає накопичення знань, практичних навичок, досвіду, здобуття здатностей генерувати нові ідеї та визначати шляхи їх реалізації, розширення можливостей для творчого пошуку і праці, які дозволятимуть носію людського інтелектуального капіталу отримувати більший дохід від своєї діяльності і підвищувати рівень задоволення своїх потреб. Одночасно зростає прибуток підприємства та збільшується національний дохід країни.

Збільшення вартості людського інтелектуального капіталу відбувається внаслідок витрат ЗВО, самого студента та його родини. Крім того, слід також враховувати альтернативні витрати й моральний збиток.

В процесі взаємодії зі студентами підвищується майстерність викладачів, здобувається новий досвід, вигострюються методичні прийоми. Цьому сприяє зворотній зв'язок між ними та студентами, який дає змогу викладачам отримати інформацію про ступінь досягнення мети викладання даної навчальної дисципліни, необхідність внесення коректив у зміст, обсяги матеріалу, співвідношення лекційних та практичних занять, самостійну роботу студентів тощо).

Крім здобуття досвіду науково-педагогічними працівниками до

удосконалення використовуваних ними методів і прийомів навчання призводить дія цілої низки чинників, у тому числі зміни, що відбуваються в науці та техніці, у відповідному навчальному матеріалі, поява нового обладнання та приладів (тут особливо слід відзначити широке впровадження персональних комп'ютерів, смартфонів та інших гаджетів), зміни шкільного рівня підготовки студентів і т. д.

В процесі формування та розвитку людського інтелектуального капіталу студентів крім інтелектуального капіталу ЗВО, який відіграє головну, вирішальну роль, також використовується матеріально-технічна база ЗВО. Вона дозволяє створити умови, необхідні для здійснення навчально-виховного процесу, наукових розробок, збереженню, накопиченню та пошуку інформації, роботи та відпочинку студентів і науково-педагогічних працівників.

В умовах економічної кризи при недостатніх обсягах фінансування освіти в цілому, і вищої освіти зокрема, оновлення і зміцнення матеріально-технічної бази ЗВО здійснюється, головним чином, за рахунок позабюджетних коштів. У зв'язку зі зменшенням чисельності випускників загальноосвітніх шкіл III ступеня відбувається скорочення надходжень грошових коштів від фізичних осіб, а саме це джерело у більшості ЗВО використовувалося для фінансування оновлення матеріально-технічної бази. Тому для матеріально-технічного забезпечення ЗВО доцільним є залучення коштів зацікавлених підприємств. Необхідними передумовами цього є розвиток виробництва і посилення зацікавленості підприємств та організацій у нововведеннях та кадрах нової генерації. Крім того, частина лабораторних і практичних занять, що потребують унікального обладнання або устаткування, яке у ЗВО застосовується рідко, може переноситися у виробничі умови.

Таким чином, у ЗВО людський інтелектуальний капітал науково-педагогічних працівників, використовуючи інші складові інтелектуального капіталу ЗВО, науково-технічну, економічну, соціальну, екологічну та іншу інформацію, а також матеріально-технічну базу ЗВО, впливає на людський інтелектуальний капітал студентів і одночасно розвивається сам (див. рис 4.3).

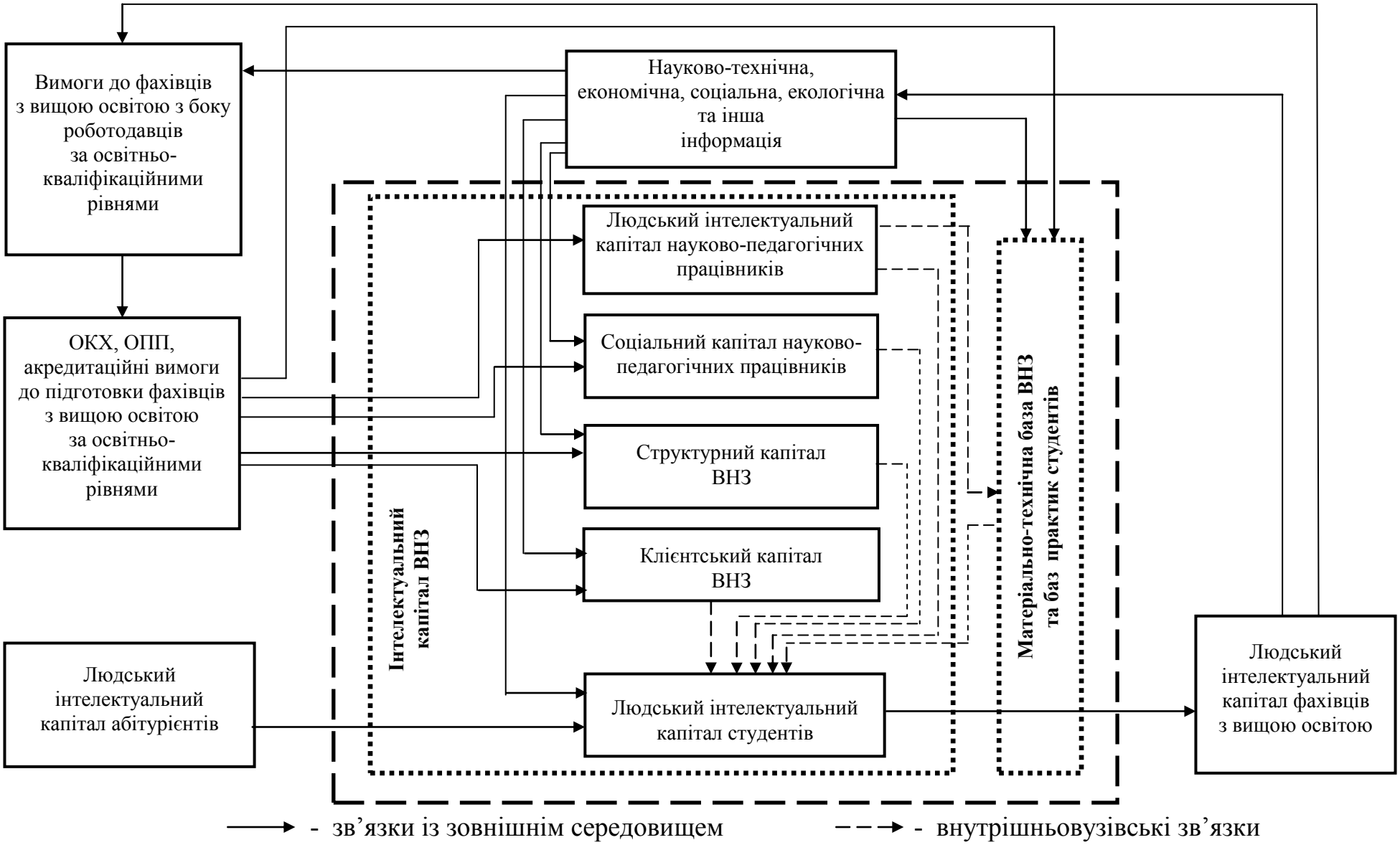

Рис. 4.3. Роль науково-педагогічних працівників у формування людського інтелектуального капіталу студентів

На рисунку показані лише основні взаємозв’язки між окремими елементами людського інтелектуального капіталу ЗВО та основних чинників, під впливом яких формується та розвивається людський інтелектуальний капітал студентів та викладачів. Насправді ці зв’язки є більш складними. Часто між елементами внутрішнього середовища ЗВО, а також між ними та складовими зовнішнього середовища існують і прямі і зворотні зв’язки.

Наприклад, на рис. 4.3 не показані зворотні зв’язки між матеріально-технічною базою ЗВО та людським інтелектуальним капіталом студентів і науково-педагогічних працівників. Разом з тим, розвинена лабораторна база, наявність спеціальних комп’ютерних програм дозволяють активізувати наукові дослідження, що сприяє більш швидкому накопиченню людського інтелектуального капіталу і студентів і науково-педагогічних працівників.

Так само для формування та розвитку людського інтелектуального капіталу студентів, а також науково-педагогічних працівників широко використовується науково-технічна, економічна, соціальна, екологічна та інша інформація, що надходить до ЗВО із зовнішнього середовища. Вона використовується не тільки для навчання та виховання студентів та поповнення знань викладачів. Під її впливом відбувається зміна вимог до фахівців, що, в свою чергу, обумовлює удосконалення освітньо-кваліфікаційних характеристик (ОКХ), освітньо-професійних програм (ОПП), навчальних планів, робочих навчальних програм дисциплін і т. п. Тобто, крім безпосереднього навчання та накопичення людського інтелектуального капіталу науково-педагогічних працівників науково-технічна, економічна, соціальна, екологічна та інша інформація також використовується для розвитку структурного капіталу ЗВО. Але й ЗВО, генеруючи нові знання, самі впливають на поповнення та розширення інформації.

Вивчення особливостей формування людського інтелектуального капіталу студентів у ЗВО та управління цими процесами потребує продовження. Так, повинні бути уточнені та деталізовані зв’язки між окремими чинниками, під впливом яких формується людський інтелектуальний капітал студентів, особливості впливу кожного чинника тощо. Крім того, як вже зазначалося,

процеси створення і розвитку людського капіталу повинні бути керованими. В основу розробки системи управління формуванням людського інтелектуального капіталу студентів може бути покладена схема, наведена на рис. 4.3.

Роль вищої освіти для створення та розвитку інтелектуального капіталу полягає не тільки в підготовці висококваліфікованих фахівців. Не менше значення має виконання наукових досліджень як фундаментальних, гуманітарних, так і орієнтованих на потреби ринку, а також ініціація їх впровадження у виробництво, участь у прогнозуванні розвитку окремих виробництв, підприємств, галузей, народного господарства країни в цілому.

Взагалі всі розвинені країни світу вважають вищу освіту джерелом формування інтелектуального капіталу, який є одним з найважливіших чинників економічного і соціального розвитку. У шістдесятих роках XX століття США, Японія, Німеччина, Франція визнали вищу освіту однією з пріоритетних сфер і враховують це у своїй інвестиційній політиці. У зв’язку з цим, частка населення, що має вищу освіту, в цих країнах невпинно зростає. Наприклад, потреба у працівниках з вищою професійною освітою у Німеччині у період 1982–2000 роки зросла на 82 %. У США приблизно 60 % загальної чисельності працівників складають особи, що мають вищу або незакінчену вищу освіту. Причому цей показник передбачається довести до 90 % ще при нинішньому поколінні американців. Китай і Японія, що відносяться до країн, які у цей час розвиваються найбільш швидко, вже задекларували загальну вищу освіту.

ЗВО є основною ланкою, завдяки якій формується і розвивається інтелектуальний капітал суспільства. Разом з тим, для самих ЗВО їх інтелектуальний капітал є головним ресурсом, без якого вони просто не існуватимуть, оскільки не зможуть виконувати свої основні функції. Чим більшим є інтелектуальний капітал, перед усім людський інтелектуальний капітал ЗВО, тим більше у останнього можливостей для стійкого безперервного розвитку.

Інноваційні розробки, у які втілені знання, потребують коштів на проведення фундаментальних досліджень, виконання проектно-дослідних і

дослідно-конструкторських робіт, створення нових технологічних процесів, технічне переоснащення виробництва, а головне – підготовку та перепідготовку працівників, які є носіями цих нових знань і які були б в змозі здобувати, освоювати, генерувати і використовувати нові знання. Вони повинні вміти виявляти і правильно формулювати проблеми, формувати нові ідеї, давати всебічну оцінку наслідкам їх практичного втілення, швидко реалізовувати їх у виробництві і виходити з новими продуктами на внутрішній і зовнішній ринки.

Ф. Котлер за рівнем освіти усе суспільство розподіляє на п’ять груп: неграмотні люди, люди з неповною середньою освітою, з середньою освітою, з середньою технічною освітою, з вищою освітою. В Японії 99 % громадян є освіченими, а у США від 10 до 15 % людей фактично є неграмотними. Але при цьому велика частка людей (36 %) закінчила коледж.

В залежності від того, що саме вкладається у поняття «людський капітал», до інвестицій в нього відносяться різні затрати.

Наприклад, К. Макконнелл і С. Брю до інвестицій у людський капітал відносять затрати на здобуття освіти, професійну підготовку, підвищення кваліфікації, тобто усі витрати, які спрямовані на підвищення продуктивності праці. Вони зауважують, що витрати на підвищення продуктивності праці, як і витрати підприємця на придбання машин і обладнання, можна вважати капіталовкладеннями, оскільки поточні витрати підприємець здійснює для того, щоб за рахунок збільшення майбутнього притоку надходжень отримати більшу суму.

Крім того, до інвестицій у людський капітал відносять також затрати на народження і дошкільне виховання в сім’ї, поліпшення здоров’я, отримання інформації про ринок праці в процесі пошуку роботи.

При визначенні величини затрат на людський капітал в залежності від цілей розрахунку і рівня, на якому здійснюється аналіз (мікро- або макрорівень), до їх складу можуть відноситися різні витрати. Взагалі уся сукупність витрат на навчання окремої людини складається з її особистих витрат (які покриваються нею самою або її батьками чи родичами), витрат підприємств тощо, а також витрат, які здійснює суспільство. При цьому до складу затрат індивіду необхідно

включати витрати на оплату навчання (якщо він навчається не за рахунок державного бюджету), витрати на придбання підручників, зошитів та іншого канцелярського приладдя, які за своєю економічною сутністю є прямими. Частину витрат, таких як проїзд до місця навчання і назад, оплату гуртожитку чи іншого житла, дорожчання харчування при навчанні не в рідному місті та інші, можна назвати супутніми.

Важливе значення для формування людського капіталу мають не тільки прямі і супутні затрати на навчання, але й капітальні вкладення в освіту, науку, охорону здоров'я, які здійснюють держава, територіальні громади тощо. Ці затрати можна характеризувати як спряжені. Через ці затрати суспільство безпосередньо впливає на процеси формування людського капіталу.

При оцінці фінансових наслідків навчання важливим є урахування альтернативних витрат і морального збитку, на що вперше вказали Т. Шульц і Г. Беккер. Альтернативні витрати уявляють із себе упущену вигоду, тобто втрачений під час навчання доход (заробіток). Моральний збиток може бути обумовлений декількома причинами. Наприклад, навчання досить часто є складною, важкою, нецікавою, обтяжливою справою, яка вимагає значних зусиль. Пошуки роботи і пов'язана з ними невизначеність нервово напружують і стомлюють людину. Крім того, міграція порушує усталений уклад життя, призводить до розлуки з друзями і знайомими тощо.

4.2. Університет – науково-технічний центр інноваційного розвитку регіону

Для проведення економічних та соціальних перетворень в регіонах їх економікам потрібний людський капітал найвищої якості. Необхідні працівники з вищої освітою, які б володіли новими знаннями, були здатні забезпечити інноваційний розвиток підприємств і організацій, позбутися відсталих виробництв, замінивши їх новими прогресивними, що використовують новітні

технології. Вони повинні мати новий світогляд, широкий кругозір, чітко уявляти собі, що і як треба робити, якими будуть наслідки їх дій, змогли б розпочати перебудову всього господарчого комплексу області на інноваційній основі.

Майбутнє економіки і соціального розвитку кожного регіону нерозривно пов'язано з проблемами підготовки кадрів вищої кваліфікації, які б змогли визначати пріоритети розвитку, правильно ставити довго- і короткострокові завдання, організовувати їх практичну реалізацію, управляти економікою, соціальною сферою тощо. Тобто, по суті в кожній області, як і в Україні у цілому, стоїть проблема формування в короткий термін еліти нового ешелону, інтелектуальної, ділової, прагматичної, озброєної новими знаннями, яка свідомо використовує їх. В. Кремень вважає, що саме «через освіту ми повинні підготувати людину, здатну й охочу творити і сприймати зміни, нововведення. Йдеться про зміну технологій, інформації, знань, самих обставин життя» [115, с. 3].

Перехід до економіки знань супроводжується одночасним реформуванням університетів. Нова місія університету – широке залучення до місцевого, регіонального соціально-економічного розвитку як перманентного процесу. Це найпомітніша зміна у сучасній місії університету у порівнянні з його традиційними місіями з освіти і досліджень. Розвиток нових функцій, ролі, місця університету у життєдіяльності регіону призводить до його глибокої інтеграції у місцеву інноваційну систему. При цьому значну роль у діяльності університету починають набувати взаємозв'язки з місцевими громадами [389]. Зі зростанням актуальності пошуку різноманітних шляхів співробітництва університетів з місцевими підприємствами, владою та громадою все чіткіше вимальовується необхідність формування інноваційних концентраторів навколо університетів, як місць, де склалися тривалі традиції з поводженням зі знаннями. Офіси трансферу технологій, що вже стали традиційними для провідних університетів, досить вдало виконують функції з комерціалізації технологій. Є потенціал співробітництва університетів з місцевими суб'єктами господарювання, місцевими органами влади і самоврядування [30, с. 22].

Особлива роль університетів належить університетам у забезпеченні

функціонування регіональних виробничих, науково-виробничих, освітньо-науково-виробничих кластерів. Кластерна форма поєднання інтересів науки, освіти і виробництва дозволяє спрямовувати наукові пошуки, підготовку компетентних кадрів і виробництво на досягнення конкурентоспроможних позицій вітчизняних товарів на світовому ринку за рахунок:

- об'єднання ресурсів і компетенцій у відповідній галузі, сфері діяльності;
- прискорення терміну розробки і впровадження нових досягнень науки і техніки у виробництво;
- реалізації конкурентоспроможної стратегії діяльності і розвитку на товарних ринках;
- можливостей створення спільних підрозділів з реалізації науково-технічних проектів;
- повноправної участі сторін учасників реалізації науково-технічних проектів у розподілі, за спільною угодою, прибутків від реалізації проектів [30, с. 140].

Взаємозв'язки з виробничими підприємствами – учасниками кластеру можуть полягати у підготовці бакалаврів і магістрів, підвищенні кваліфікації зайнятих на виробництві фахівців, наданні їм можливості отримати другу вищу освіту, а також у наданні цим підприємствам наукових послуг шляхом розробки на їх замовлення і участі у впровадженні науково-технічних розробок.

Студенти університету є не лише наступним поколінням професіоналів, але й готуються стати підприємцями та засновниками компаній, для чого використовуються найрізноманітніші програми з підприємництва та інкубування, нові освітні модулі, серед яких міждисциплінарні центри, наукові парки, академічні spin-off компанії, інкубатори та венчурні компанії, підприємницький університет є одним з суб'єктів, який створює нові технології та здійснює їх трансфер, перетворюючись з одного з джерел нових ідей для існуючих фірм на джерело формування нових фірм, особливо в таких галузях, як наука та

інновації [86, с. 137].

Особлива роль у університетів діяльності кластерів визнана на міжнародному рівні. Міжнародні програмні документи наголошують, що сучасний університет – це центр культури, знань, досліджень, навчальний процес у ньому має бути невіддільний від дослідницької діяльності (Велика хартія університетів). Більш тісною повинна бути участь університетів як центрів дослідницької роботи у вирішенні актуальних суспільних проблем регіонів (ЮНЕСКО). Університети, як науково-освітньо-промислові комплекси (Всесвітній банк), повинні привести свою діяльність у відповідність до стратегічних потреб регіонального розвитку (Європейська комісія) [30, с. 173–174].

Історія становлення великих університетів у регіонах багатьох розвинутих країн світу свідчить, що воно стало закономірним у результаті розвитку місцевих промислових і аграрно-промислових підприємств і формування їх попиту на кваліфіковані кадри. Відповідно розвивалась і організація підготовки кадрів – від професійних курсів, училищ до спеціалізованих середніх навчальних закладів і багатопрофільних регіональних університетів. Університети не монополізували усі форми навчання. Їх діяльність зосереджувалась на найбільш масових і складних формах навчання, на підготовці фахівців за спеціальностями, що визначали напрямки науково-технічного прогресу у господарському комплексі регіону (штату, графства тощо), що потребували відповідного матеріально-технічного забезпечення процесу навчання і високої кваліфікації викладачів. Такий процес становлення став характерним зокрема, для багатьох університетів США.

У теперішній час на Заході університет визначається як «міжнародне академічне агентство, яке збирає та обмінюється знаннями та ноу-хау в галузі людських аспектів процесів економічних і соціальних змін». Університет повинний бути генератором нових ідей та знань, здійснювати прогресивні розробки в різних галузях науки і техніки, визначати напрями їх майбутнього розвитку тощо. Тобто крім навчальної він має бути науковою установою. Це, як вважає С. Ніколаєнко, зумовлено характерними особливостями сучасного

університету. «Зокрема це:

- здатність університету генерувати і забезпечувати трансфер сучасного знання;
- орієнтація на наукові дослідження і розробки, насамперед на фундаментальні дослідження;
- наявність системи підготовки фахівців з науковим ступенем;
- високий ступінь інформаційної відкритості та інтеграції у міжнародну систему науки й освіти;
- формування навколо університету особливого інтелектуального середовища та науково-технічного й економічного простору (наприклад, технопарки, різноманітні кластери тощо)» [108, с. 12–13]

Ідентифікують двигуни якості, які забезпечують міжнародну конкурентоспроможність університетів (табл. 4.1) [2].

Таблиця 4.1

Освітньо-знанневі двигуни інноваційних систем

Двигун	Вимір
Потоки знань	промислові альянси
	промислово-університетська взаємодія
	промислово-дослідницька інститутська взаємодія
	дифузія технологій
	мобільність персоналу
Інституції	інституціональні підсистеми
	інші інституціональні / організаційні структури
	норми та сприйняття норм
Інтерактивне навчання	невпевненість
	наукове знання
	комплексність
	експериментування
	кумулятивність
Навчання економічним компетенція (рівень компанії)	стратегічна/ вибіркова (селективна) спроможність
	внутрішня організаційна/ інтегруюча/координуюча спроможність
	технічна/функціональна спроможність
	навчальна/адаптувальна спроможність
	зовнішня організаційна/інтегруюча/координуюча спроможність

Університети займають унікальне місце в інституційній структурі національної інноваційної системи будь-якої країни. Прикладом є інституційний вимір стратегії розвитку національної програми інтелектуальної електроніки

Тайваню з досягнення міждисциплінарних інновацій, що реалізована у 2011–2015 роках, в якій чітко ідентифікується місце університетів.

Багато які університети в економічно розвинених країнах стали навчальними та науковими центрами, які здійснюють великий вплив на життя суспільства. Західноєвропейський досвід свідчить про можливість і високу віддачу від співпраці між вищими навчальними закладами, підприємствами і органами влади. Цей же досвід свідчить, що у теперішній час ЗВО в багатьох країнах є не тільки навчальними, але й науковими та культурними центрами своїх регіонів. При цьому підвищена увага приділяється розвитку регіональної науки, оскільки визнано, що саме регіони мають відігравати ключову роль у вирішенні поставленого завдання по створенню в Європі до 2010 року найбільш наукомісткої економіки у світі. Так, у 2004 році Європейська Комісія відібрала чотирнадцять пілотних проектів, направлених на розвиток регіональної економічної науки, на реалізацію яких було виділено 2,5 млн. євро. Метою цієї ініціативи, що має назву «Регіони за освіту», є заохочення регіональних установ розробляти і вдосконалювати моделі розвитку регіональної науки. Таким чином, університети ще у більшій мірі залучалися до проблем місцевої економіки, розробки шляхів технологічного розвитку і підвищення рівня обізнаності. Формування і реалізація проектів спрямовані на покращення інноваційних та дослідницьких стратегій, забезпечення співпраці громадськості та приватного сектора, встановлення зв’язків між дослідниками та фінансовими установами для створення єдиної мережі інноваторів Європи.

Необхідно відзначити, що регіональна влада часто виділяє кошти не тільки на потреби, які безпосередньо пов’язані з економікою, а й на проведення досліджень в гуманітарній сфері. Наприклад, в університеті французького міста Бордо рада регіону фінансувала виконання і захист дисертаційних робіт з історії регіону, його географічного розташування, проблем мови тощо.

У США в останні роки у зв’язку із суттєвим скороченням бюджетного фінансування коледжі та університети штатів, намагаючись довести ефективність використання виділених їм бюджетних коштів, багато які ЗВО замовляють

виконання спеціальних досліджень. Консалтингові та дослідницькі фірми виконують складні економічні дослідження з виявлення вкладу ЗВО в економічний розвиток свого штату. Згідно з висновками цих досліджень, у штаті Нью-Джерсі кожний долар, вкладений в місцеві коледжі, приносить економіці штату дохід у розмірі 18 доларів. В штаті Мічиган доход для економіки на кожний долар поточних витрат становить 26 доларів. Університет м. Медісон щорічно приносить штату Вісконсин доход, що становить 2,7 % загальної суми доходів штату і створює 70 тис. робочих місць. Деякі університети намагаються дати кількісну оцінку не тільки економічних, а й соціальних наслідків підвищення рівня освіченості населення. Так, у штаті Вашингтон проведені розрахунки, які підтверджують, що освіта сприяє зменшенню витрат на боротьбу із злочинністю, а також призводить до скорочення вживання алкоголю та тютюну і внаслідок цього дозволяє зекономити частину коштів штату на охорону здоров'я.

Розглянемо, для прикладу, питання формування інтелектуального потенціалу Херсонської області.

При визначенні основних напрямів, пріоритетів і завдань економічного і соціального розвитку Херсонської області необхідно враховувати особливості потенціалу, регіону і можливостей його раціонального використання. Для області характерні складні кліматичні умови, її основними природними ресурсами є Чорне і Азовське моря, а також земельні ресурси. Родовища цінних корисних копалин на Херсонщині відсутні. На території залягають лише цементна сировина, цегляно-черепичні глини, вапняк, мергель, сіль, торф, пісок. Це означає, що не можна сподіватися на розвиток економіки і вирішення соціальних проблем за рахунок використання природних ресурсів.

Слід підкреслити, що наявність природних ресурсів на сучасному етапі економічного розвитку людства не є запорукою розвитку країни або регіону. Емпіричні дані свідчать, що темпи економічного зростання в країнах, які мають великі запаси нафти, газу тощо, як правило, нижче, ніж в країнах з обмеженими природними ресурсами.

Херсонська область вважається аграрним регіоном України. Тому ставка повинна робитися на використання промислового і аграрного потенціалу, а також людського капіталу. На думку Д. Клинового, природні умови і розташування Херсонської області створюють сприятливу базу для розвитку практично всіх галузей господарства, насамперед – агропромислового комплексу, машинобудівної, будівельні індустрії, транспортного обслуговування, рекреаційного господарства.

Але галузі народного господарства області знаходяться на індустріальній фазі свого розвитку. Досить довга економічна криза призвела до хронічної неплатоспроможності великих промислових підприємств, деякі з яких знаходяться на грані банкрутства. Їхня матеріально-технічна база багато років не оновлювалася і у теперішній час знаходиться у критичному стані. Зруйновані зв'язки з постачальниками і споживачами, які тепер треба не поновлювати, а створювати заново. Втрачена частина найбільш кваліфікованих робочих кадрів і спеціалістів. Намітилася загрозлива тенденція нестачі компетентних керівників вищого рангу.

Проблемою є також те, що далеко не усі діючі фахівці, керівники розуміють особливості ринкової економіки і вміють працювати у сучасних умовах. У «Стратегії економічного та соціального розвитку Херсонської області до 2020 року» підкреслюється, що однією з основних проблем промислового комплексу є «недостатність кадрового потенціалу, який відповідає умовам роботи в ринкових умовах».

Незважаючи на втрати працівників, на підприємствах, в організаціях і закладах області ще збереглася достатня кількість кваліфікованих робітників, інженерів, фахівців. Саме вони, а також нове покоління спеціалістів вищого фаху повинні надати нове життя підприємствам промисловості та аграрного комплексу Херсонщини.

Галузі економіки, наука, соціальна сфера Херсонщини повинні бути забезпечені висококваліфікованими фахівцями з новим баченням перспектив розвитку регіону, які б на практиці застосовували нові підходи у науково-технічній та інших видах діяльності, надавали б інноваційний характер розвитку

своїх підприємств і Херсонщини у цілому. Наукові дослідження, організація виробництва нової продукції, створення і реалізація інноваційних, природоохоронних проектів тощо у кінцевому підсумку здійснюються конкретними людьми, які не з'являться ззовні, їх треба навчати, готувати до роботи, виховувати, мотивувати. Регіон сам повинен дбати про забезпечення свого господарства висококваліфікованими фахівцями, які б забезпечили економічне зростання, високу конкурентоспроможність, сталий розвиток Херсонської області, стабільність соціального становища.

В умовах прискорення темпів науково-технічного прогресу, переходу до економіки знань об'єктивно зростає і роль ЗВО, їх вплив на соціально-економічний розвиток регіонів. При цьому ефективність регіональної науково-технічної політики у значній мірі залежить від того, наскільки правильно визначені орієнтири розвитку, які механізми вибору технологічних і кадрових пріоритетів та які інструменти використовуються для їх реалізації. Серед комплексу проблем особливе місце займає находження шляхів забезпечення нової економіки відповідними кадрами.

Ж. Авілова так формулює задачі формування регіональної системи кадрового забезпечення інноваційного розвитку економіки регіону:

1. Випереджаюче вивчення потреб регіональної інноваційної системи у кадрових ресурсах;

2. Створення умов для залучення кадрових ресурсів у регіональну інноваційну систему;

3. Формування стійких зовнішніх зв'язків, призначених забезпечити своєчасний взаємоузгоджений притік спеціалістів у сферу управління інноваційною діяльністю регіону;

4. Якісне оновлення структури, змісту і технологій професійної освіти;

5. Розвиток системи перенавчання працівників, що вивільняються, і незайнятого населення.

При цьому автор наголошує, що забезпечення інноваційної економіки

країни і регіону потрібними кадровими ресурсами, збалансованими за чисельністю, напрямами підготовки, за кваліфікаційною і віковою структурою з урахуванням необхідних темпів їх оновлення передбачає:

- розроблення і модернізацію програм вищої професійної освіти (аспірантура), освітніх програм підготовки магістрів за замовленнями сторонніх організацій;
- створення і впровадження нових освітніх технологій, форм і методів навчання;
- розроблення навчально-методичних матеріалів;
- розроблення конкурентоспроможних програм додаткової професійної освіти;
- розроблення і розвиток електронної та дистанційної освіти;
- модернізація лабораторно-технічної бази освітніх підрозділів, створення нових освітньо-наукових лабораторій.

Ці пропозиції багато в чому перекликаються з пропозиціями авторів науково-методичного видання «Методи викладання економіки у сучасній вищій школі» [103]. У тому числі з позицією, що майбутній розвиток країни потребує переходу від системи масової освіти, характерної для індустріальної економіки, до безперервної індивідуалізованої освіти, що базується на останніх досягненнях науки і орієнтованої на формування творчої соціально-відповідальної особистості. У економіці знань вища освіта повинна забезпечити підготовку кадрів для виробничих структур, які створюють наукоємні вироби та послуги, приймати участі у формуванні нових знань шляхом проведення наукових досліджень і практичної їх реалізації. Тож у сучасних умовах основні напрямки інституційних перетворень у сфері кадрового забезпечення інноваційної системи освіти, перетворення університетів у інноваційно-освітні центри регіональних кластерів, створенням у регіонах систем безперервної, у тому числі післядипломної освіти, формуванням систем управління регіональним ринком праці. Зараз можливо бачити процес трансформації університетів в освітньо-науково-виробничі комплекси, в яких інтегрується середня і вища професійна освіта, а також

здійснюється систематична перепідготовка і підвищення кваліфікації кадрів.

У процесі сучасного реформування вищої школи України університети посилюють системну роботу з регіональними роботодавцями, що дозволяє зберігати контингент студентів, не зважаючи на негативну демографічну ситуацію і тенденцію до вибору абітурієнтами місця навчання перш за все у провідних академічних центрах країни. Досягається це шляхом забезпечення працевлаштування випускників, кращої організації виробничих практик на базі кращих підприємств регіону, збільшення обсягів цільової підготовки бакалаврів, магістрів з урахуванням перспективних заявок місцевих підприємств.

В даний час важлива увага надається роботі по організації дистанційного доступу до інформаційних і технічних освітніх курсів із застосуванням комп'ютерних мереж. У якості підготовки до запровадження нових, відповідних вимогам знаннєвої, цифрової економіки, готуються і збільшується частка навчальних дисциплін, що вивчаються із застосуванням дистанційних освітніх технологій та інтерактивних комп'ютерних моделей об'єктів, що вивчаються; запроваджуються у навчальний процес інноваційні освітні технології: мережева, кейсова, телекомунікаційна та ін.; розробляються мультимедійні електронні освітні ресурси з тиражуванням електронних навчально-методичних комплексів дисциплін. Це дозволить сформувати сприятливі організаційні, економічні, правові та інші умови для розвитку наукової та інноваційної діяльності, нарощування та ефективного використання інтелектуального потенціалу підприємств господарського комплексу регіону, забезпечення їх переходу на інноваційний шлях розвитку.

4.3. Роль освіти у трансфері знань і формуванні компетентностей фахівців

У наш час інтелектуальний, а особливо інтелектуальний людський капітал, визнається як найбільш цінний і продуктивний чинник розвитку економіки. Нова

хвиля науково-технічної революції призвела до значного зростання оснащеності труда засобами праці і відповідно – до зменшення частки фізичної праці. Цей процес обумовив суттєві, а у ряді випадків – кардинальні зміни змісту і характеру праці людини, необхідність все більшого її озброювання інформацією та знаннями. Останні дозволяють зробити труд людини більш доцільним, продуктивним, цілеспрямованим на досягнення оптимальних, заздалегідь прорахованих результатів, що значно підвищує цінність праці.

В умовах науково-технічної революції при зростанні наукомісткості продукції і різкому збільшенні сфери послуг людські ресурси і розумова праця стали відігравати нову, набагато значиму роль. Це призвело до підвищення вимог до працівників, значного підсилення ролі освіти у формуванні нової якості робочої сили працівників, необхідності подальшого їх озброєння знаннями. Фактично для розвитку країн на основі всебічного використання знань необхідні висококваліфіковані розвинені працівники нової формації. Ступінь розвитку людського інтелектуального капіталу обумовлює можливості наукових та інших організацій генерувати нові ідеї, спроможність підприємств сприймати і використовувати нововведення, створювати продукцію, конкурентоздатну на міжнародних ринках. Тому у розвитку людського капіталу зацікавлені як працівники, так і підприємства та суспільство у цілому.

Вплив людського, а перш за все інтелектуального людського капіталу на підвищення результативності виробництва постійно збільшується. Так, за оцінками фахівців, 15-20 % росту національного доходу США обумовлено саме освітою. До цього слід також додати вклад вчених та інженерів, частка якого в економічному зростанні США та інших розвинених країн за рахунок технологічних змін оцінюється в 20-40 % від щорічного приросту національного виробництва.

За даними Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) на початок поточного століття вищу освіту в середньому має 32 % працездатного населення віком 25–65 років. Найбільша частка людей з вищою освітою в Канаді (43 %), США (38 %) та Японії (36 %), найменша – у Туреччині (9 %),

Португалії (6 %) та Мексиці (6 %).

В усьому світі, особливо в розвинених країнах, відбувається збільшення терміну навчання. Так, у Китаї, навіть на звичайних робочих місцях необхідно мати повну середню освіту. При цьому особлива увага приділяється залученню працівників до комп'ютеризації виробництва.

В останні часи провідні країни світу стали розглядати освіту як найважливіший чинник своєї національної безпеки. Наприклад, в США проблема освіти була висунута на перший план разом з такими базовими проблемами, як національна безпека, боротьба зі СНІДом, співробітництво з іншими країнами тощо, оскільки вона вважається ключовим моментом забезпечення національної безпеки. Це пов'язано з тим, що кваліфіковані фахівці забезпечують своїй країні економічну, технічну, військову, політичну, екологічну безпеку тощо. Саме освіта дає змогу повноцінного розвитку економіки і суспільства у цілому. У стратегічному плані національна безпека і розвиток суспільства залежать від сучасного стану освіти і тієї уваги, яка їй приділяється з боку держави і громадськості.

Для національної безпеки найбільше значення має вища освіта, оскільки саме у ЗВО здійснюється навчання і виховання майбутніх керівників і лідерів підприємств, галузей, регіонів і країн, які створюватимуть національну еліту, відповідальну за свою долю і долю нашої країни. Розвиток країни у майбутніх декількох десятиліттях багато в чому залежить від освітянської політики держави сьогодні. Без розвиненої освітянської галузі жодна країна не зможе увійти до числа провідних країн світу.

Нарощування людського інтелектуального капіталу студентів є інформаційним процесом. Він відбувається, перед усім, на основі людського інтелектуального капіталу науково-педагогічних працівників, які, по-перше, здійснюють безпосереднє навчання та виховання студентів під час їхнього контакту, і по-друге, забезпечують головний керуючий вплив на людський інтелектуальний капітал останніх, спрямовуючи їх підготовку за допомогою

формування навчальних планів спеціальностей, робочих навчальних програм дисциплін, навчальних та методичних посібників, а також відбору або створення інших джерел інформації. При цьому активно використовується науково-технічна, економічна, соціальна, екологічна та інша інформація, яку студенти та викладачі отримують з навчальної, наукової та методичної літератури, Інтернету тощо.

Разом з тим, з часом відбуваються зміни ступеня розвитку людського інтелектуального капіталу абітурієнтів, що проявляється не тільки в їх вихідній підготовці в галузі математики, фізики, історії, сучасних мов тощо, але і в їх можливостях сприйняття та засвоєння нового навчального матеріалу, розумових здібностях, схильності до творчого підходу при навчанні, готовності здобувати нові знання та нарощувати свій інтелектуальний капітал. Це обумовлює необхідність внесення відповідних змін у навчально-виховний процес, його інформаційне, організаційне та матеріальне забезпечення тощо. Докладно це розкрито у науково-методичному виданні «Методи викладання економіки у сучасній вищій школі» [103].

Науково-педагогічні працівники в процесі навчання та виховання відслідковують ці зміни і вносять необхідні корективи в свою діяльність. Вони удосконалюють прийоми навчання, навчальний матеріал, методичні розробки, програмне та інформаційне забезпечення, виходять з певними пропозиціями щодо загальноосвітньої підготовки до шкіл, з якими встановлені довгострокові зв’язки, тобто розвивають структурний та клієнтський капітал ЗВО.

Під час навчання та виховання у ЗВО відбувається не тільки формування, розвинення й накопичення людського інтелектуального капіталу студентів. Значним змінам піддається також і людський інтелектуальний капітал науково-педагогічних працівників. Швидкоплинний розвиток науки та техніки, комп’ютеризація виробництва, наукових досліджень і усього життя ставить перед викладачами нові вимоги, змушує їх постійно відслідковувати зміни, які відбуваються в сфері їх діяльності, навчальних та наукових інтересів. Вони змушені постійно працювати над собою, здобувати нові знання та навички, тобто постійно вчитися самим. Ця діяльність є невід’ємною складовою праці науково-

педагогічних працівників.

В процесі взаємодії зі студентами підвищується майстерність викладачів, здобувається новий досвід, вигострюється методичні прийоми. Цьому сприяє зворотній зв'язок між ними та студентами, що дає змогу викладачам отримувати інформацію про ступінь досягнення мети викладання даної навчальної дисципліни, необхідність внесення коректив у зміст, обсяги матеріалу, співвідношення лекційних та практичних занять, самостійну роботу студентів тощо.

Крім здобуття досвіду науково-педагогічними працівниками до удосконалення використовуваних ними методів і прийомів навчання призводить дія цілої низки чинників, у тому числі зміни, що відбуваються в науці та техніці, у відповідному навчальному матеріалі, поява нового обладнання та приладів (особливо слід відзначити широке впровадження комп'ютерних та інформаційних технологій), зміни шкільного рівня підготовки студентів і т. д.

Заклади вищої освіти є головною ланкою у формуванні людського інтелектуального капіталу. В них здійснюється навчання та виховання студентів, які здобувають спеціальність за обраним фахом, долучаються до загальних цінностей людства, підвищують свій культурний рівень. Під час навчання у вищих навчальних закладах студенти отримують та засвоюють нову для себе корисну для майбутньої професійної діяльності та життя інформацію. При цьому вони вчаться творчо і відповідально підходити до поставлених завдань, розвиваються їх природні здібності, а головне - вони вчаться здобувати необхідну інформацію. Останнє в умовах швидких змін в сферах виробництва та послуг, всьому сучасному житті, має особливе значення.

У ЗВО людський інтелектуальний капітал науково-педагогічних працівників, використовуючи інші складові інтелектуального капіталу, науково-технічну, економічну, соціальну, екологічну та іншу інформацію, а також матеріально-технічну базу, впливає на людський інтелектуальний капітал студентів. При цьому одночасно відбувається і подальший розвиток

інтелектуального капіталу викладачів.

Для формування та розвитку людського інтелектуального капіталу студентів, а також науково-педагогічних працівників, широко використовується науково-технічна, економічна, соціальна, екологічна та інша інформація, що надходить до ЗВО із зовнішнього середовища. Вона використовується не тільки для навчання та виховання студентів і поповнення знань викладачів. Під її впливом відбувається зміна вимог до фахівців, що в свою чергу, обумовлює удосконалення освітньо-кваліфікаційних характеристик, освітньо-професійних програм, навчальних планів, робочих навчальних програм дисциплін і т. д. Тобто, крім безпосереднього навчання та накопичення людського інтелектуального капіталу науково-педагогічних працівників науково-технічна, економічна, соціальна, екологічна та інша інформація також використовується для розвитку структурного капіталу ЗВО. Але й самі ЗВО, генеруючи нові знання, впливають на поповнення та розширення різноманітної інформації.

Вивчення особливостей формування людського інтелектуального капіталу студентів у ЗВО та управління цими процесами потребує продовження. Так, повинні бути уточнені та деталізовані зв’язки між окремими чинниками, під впливом яких формується людський інтелектуальний капітал студентів, особливості впливу кожного чинника тощо.

Таким чином, у теперішній час заклади вищої освіти складають основну ланку, в якій формується і розвивається інтелектуальний капітал суспільства. Для самих ЗВО їх інтелектуальний капітал є головним ресурсом, без якого вони просто не існуватимуть, оскільки не зможуть виконувати свої основні функції. Чим більшим є інтелектуальний капітал, перед усім, людський інтелектуальний капітал ЗВО, тим більше у останнього можливостей для стійкого безперервного розвитку, успішного конкурування з іншими і збільшення впливу на зовнішнє середовище.

Питання для самоконтролю за темою 4

1. Роль освіти у формуванні інтелектуального потенціалу людини.
2. Як підвищення рівня освіти впливає на результати праці людини на робочому місці?
3. Зв'язки між складовими інтелектуального капіталу закладу вищої освіти.
4. Яким чином зростає споживча вартість інтелектуального капіталу студента у процесі його навчання?
5. Як зовнішні фактори впливають на інтелектуальний капітал закладу вищої освіти?
6. Роль вищої освіти у створенні і розвитку інтелектуального капіталу фахівців.
7. Суть і форми інвестицій у людський капітал.
8. Чому місцеві університети розглядаються як науково-технічні центри інноваційного розвитку регіонів?
9. Які особивості формування і розвитку інтелектуального капіталу господарського комплексу вашого регіону?
10. Яка роль університету у трансфері знань і формуванні компетентностей фахівців підприємства?

Тести до теми 4

1. Початкові стадії формування майбутнього інтелектуального капіталу людини:_____
_____

2. Складові інтелектуального капіталу закладу вищої освіти:_____
_____

3. Клієнти закладу вищої освіти: _____
_____

4. Споживачі інтелектуальних послуг закладів вищої освіти: _____
_____

5. Етапи і джерела інвестування процесу формування і розвитку інтелектуального капіталу людини: _____
_____

6. Основні задачі формування регіональної системи кадрового забезпечення інноваційного розвитку економіки регіону: _____
_____

7. Чинники впливу людського капіталу на можливості і темпи економічного розвитку підприємства: _____
_____

8. Чинники впливу вищої освіти на безпеку підприємства, країни: _____
_____

9. Чинники зворотнього впливу студентів на розвиток інтелектуального капіталу закладу вищої освіти: _____
_____

10. Суть нарощування інтелектуального капіталу студентів як інформаційного процесу: _____
_____

РОЗДІЛ 5. ОЦІНКА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

5.1. Методичні підходи до оцінки інтелектуального капіталу

Вимірювання і оцінка інтелектуального капіталу використовуються для організації якісного управління ним та концентрації у напрямку розвитку ресурсів знань підприємства. Мета такої оцінки полягає в утворенні інструментарію та довідкових матеріалів для тих суб'єктів економіки, які хочуть систематично працювати із своїми інтелектуальними ресурсами, у першу чергу тими, які дозволяють створювати додаткову вартість підприємства. Основними причинами оцінки ІК є необхідність надання додаткової інформації про ІК зовнішнім користувачам або розкриття інформації, а також інформаційна підтримка управлінських рішень на самому підприємстві. При формуванні системи оцінки ІК повинні враховуватися пріоритети і спрямованість такої оцінки: внутрішня і зовнішня.

Для оцінки інтелектуального капіталу найчастіше використовують чотири групи методів. До них відносяться:

1) методи прямого виміру;
2) методи оцінки ринкової капіталізації;
3) методи оцінки віддачі активів;
4) методи бальної оцінки.

Оцінка у 1-й і 4-й групах виконується від часткового до загального, а в групах 2-й і 3-й – від загального до часткового, тому саме 2-а і 3-я групи визнаються більш прийнятними для оцінки інтелектуального капіталу підприємства в цілому, наприклад, при операціях купівлі-продажу. Відповідно 1-а і 4-а групи методів більш придатні для аналізу ефективності структури інтелектуального капіталу і його окремих елементів. Звідси слідує, що методи 2-ї і 3-ї груп дають можливість оцінювати ресурсну і потенційну складові

інтелектуального капіталу у комплексі, а методи 1-ї і 4-ї групи у принципі дозволяють це робити, але до цього часу потенційній складовій на підприємствах не приділяється належної уваги.

За ознакою можливості визначення розміру (величини) вартості, інтелектуальний капітал може оцінюватися (визначатися) прямим (витратним) методом (безпосередньо, відповідно до кошторису) та оцінюватися (визначатися) експертним методом. Витратний метод оцінки вартості інтелектуального капіталу передбачає, що потенційний покупець володіє відповідною інформацією (кошторисом витрат) про предмет купівлі, не заплатить за нього більше, чим вартість іншого об'єкта в складі нематеріальних активів тієї ж корисності. Експертний (ринковий) метод оцінки вартості інтелектуального капіталу передбачає використання методу порівняльних продажів, тобто у прямому порівнянні оцінюваного об'єкта з іншим, аналогічним за якістю призначення і корисності, який був проданий в зіставлений час на аналогічному ринку.

Оцінка окремих елементів інтелектуального капіталу має свою специфіку. ІК, сконцентрований в умінні і кваліфікації працівників, звичайно нарощується з часом. Патенти, навпаки, досить швидко втрачають свою цінність, якщо вони не матеріалізовані у продуктах або своєчасно не заліцензовані. Споживчий капітал також має властивість швидко втрачати свою вартість: споживач з тих чи інших причин може досить швидко переключатися на конкурента.

Перш ніж перейти до аналізу методів оцінки інтелектуального капіталу, відзначимо деякі спірні питання. Зокрема, загальновизнаним є те, що людський капітал втілений у працівниках компанії у вигляді досвіду, знань, навичок, здібностей до нововведень, а також у загальній культурі, філософії підприємства, його внутрішніх цінностях, застосованих до виконання поточних завдань. Спираючись на те, що він не може бути власністю компанії, І. Майбуров, наприклад, робить висновок, що людський капітал не може належати не тільки до власних засобів підприємства, а й взагалі його не можна розглядати як одну зі статей його активів і внаслідок цього його не можна традиційно оцінювати.

Однак, абсолютна більшість дослідників дотримуються протилежної думки.

Значна кількість публікацій дослідників в різних країнах світу дозволяє констатувати, що на теперішній час вже існує теорія управління інтелектуальним капіталом. Вона налічує щонайменше кілька десятків відомих методів його оцінки. Водночас слід зазначити, що жоден з них не є універсальним. Залишається не вирішеною основна методична проблема – оцінювання саме вартості ІК як активів, ресурсів, потенціалу підприємства.

З огляду на гіпотезу, що саме існування інтелектуального капіталу спричиняє позитивну різницю між ринковою та балансовою вартістю підприємства, найбільш розповсюдженими методами його вартісної оцінки є ті, що засновані на порівнянні цих двох вартостей підприємства. Серед найбільш розповсюджених показників називають:

1) інтегральний показник вартості інтелектуального капіталу підприємства, який становить різницю між загальною сукупною вартістю акцій за ринковою та балансовою ціною;

2) коефіцієнт Д. Тобіна, який розраховується як відношення ринкової вартості об’єкта до вартості його заміни, відповідно вартість інтелектуального капіталу є похідним показником коефіцієнту.

В. Білов показує, що фінансова звітність, яка формується на підприємствах, не містить репрезентативної інформації про знання підприємства, що визначають його конкурентні переваги і ринкову вартість [15, с. 96]. Цей факт підтверджується численними продажами компаній, ціна купівлі яких не співпадає з балансовою вартістю. Значення коефіцієнту Д. Тобіна для більшості сучасних компаній коливається від 5 до 10.

Виокремлюють два ключових підходи до загальної оцінки інтелектуального капіталу, що лежать в основі означених методів:

1) інтегральний підхід до оцінки інтелектуального капіталу як комплексної та неподільної категорії, який полягає у виявленні його існування та ефективного використання на підприємстві, тобто у тлумаченні інтелектуального

капіталу як результату та визначенні загальної вартості або коефіцієнту вартості інтелектуального капіталу (переважно, доходні та ринкові методи);

2) структурний (поелементний) підхід до оцінки інтелектуального капіталу як сукупності складових, що базується на оцінці його окремих складових елементів з наступним їх підсумуванням для загальної оцінки (переважно витратні методи).

Стає очевидним, що «досконалою» методикою оцінки інтелектуального капіталу буде така, яка при паралельному застосуванні обох підходів буде давати однаковий результат, проте саме такої методики на практиці досі не існує. Концептуальна модель комплексного оцінювання інтелектуального капіталу промислового підприємства наведена на рис. 5.1.

Для вирішення завдань з оцінки інтелектуального капіталу, зокрема, і вартості підприємства в цілому особливого значення набувають питання бухгалтерського обліку об’єктів інтелектуальної власності. При їх розгляді слід враховувати, що відповідно до закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», підприємство самостійно розробляє систему і форми управлінського обліку, звітності та контролю господарських операцій (п. 5, ст. 8). Стосовно інтелектуального капіталу це означає, що система управлінського обліку має забезпечувати ідентифікацію відповідних груп цінностей.

Вітчизняна система бухгалтерського обліку, наголошує Р. Старик, не забезпечує опису переважної частини об’єктів людського, соціального, структурного, споживчого капіталів, що розкривають зміст інтелектуального капіталу підприємства. Тим самим підтверджується висновок дослідників щодо невідповідності методів бухгалтерського обліку сучасній парадигмі капіталу підприємства, новій парадигмі управління підприємством – менеджменту знань. Слід враховувати також і думку фахівців, що практично неможливо створити таку форму звітності, яка б мала універсальний характер.

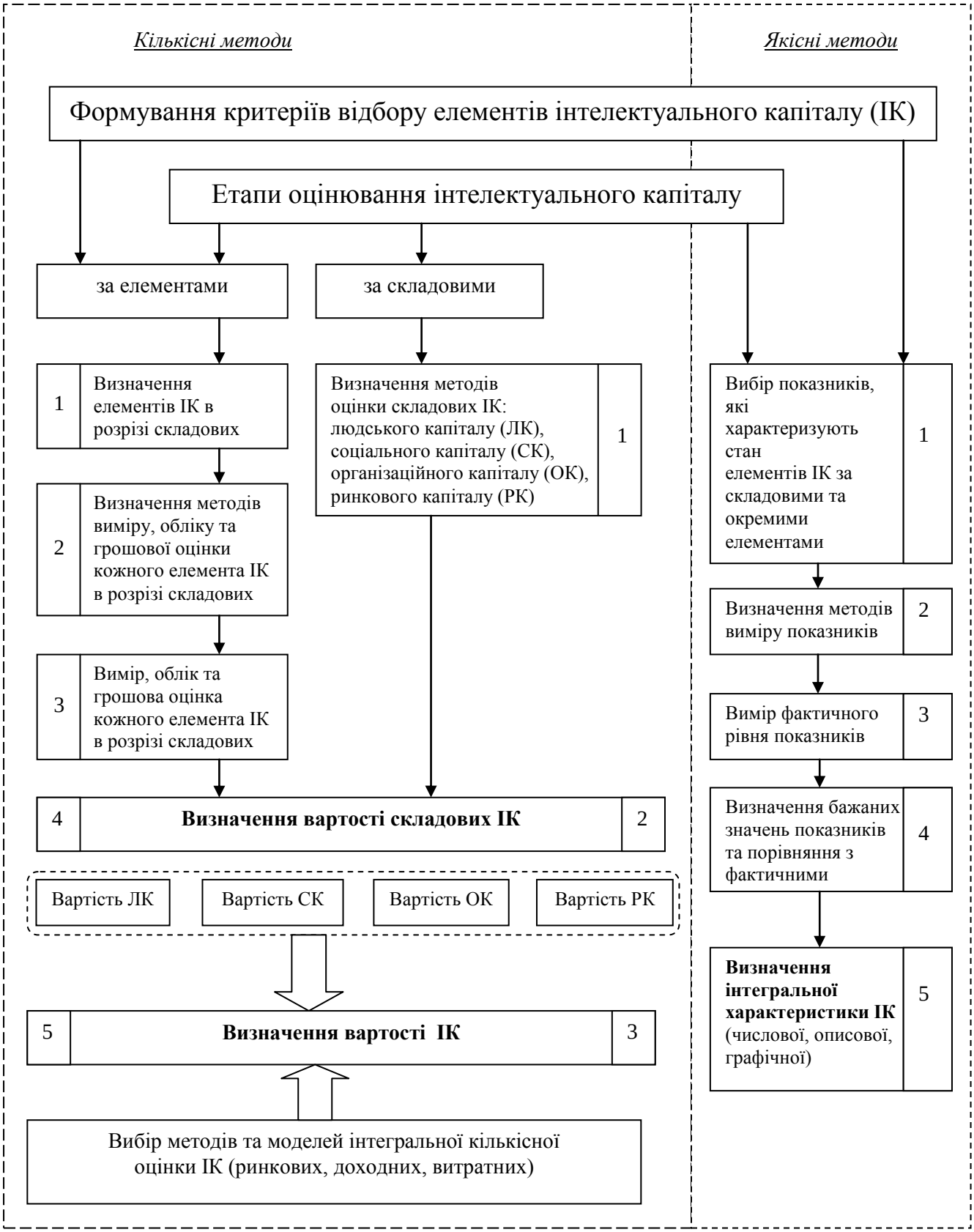

Рис. 5.1. Концептуальна модель комплексного оцінювання інтелектуального капіталу промислового підприємства (складено за

[114, с. 91])

Ще однією проблемою, говорить автор, є методика безпосередньої ідентифікації інтелектуального капіталу. Різниця між ринковою і бухгалтерською вартістю підприємств постійно зростає, принаймні протягом останніх двадцяти років. Наприклад, у 1992 році для акціонерних товариств, зареєстрованих на біржі цінних паперів США, вона становила близько 40%. Ці дані підтверджуються результатами досліджень вартості трансакцій поглинання підприємств. Співвідношення ціни трансакції до бухгалтерської вартості становило 4,4. Наведені результати свідчать про те, що вартість підприємства щоразу меншою мірою залежить від матеріальних активів. Інвестори дедалі меншу увагу звертають на оцінку закуплених машин і обладнання, оскільки різкі зміни на ринку можуть призвести до зниження їх вартості. Водночас дедалі більшого значення набувають ті елементи майна підприємства, які не відображено у балансі [185, с. 235].

На цьому наголошує і С. Дробчак, наводячи приклади із практики: компанія Coca-Cola сьогодні оцінюється в 98,724 млрд. дол. США, при тому, що активи компанії оцінено в 31,33 млрд. дол. США; вартість компанії Microsoft становить 126,312 млрд. дол. США при вартості активів 64,94 млрд. дол. США; аналогічні дані по McDonald's: вартість – 50,531 млрд. дол. США, активи – 25,53 млрд. дол. США. Іншими словами, щось, що неможливо фізично ідентифікувати як матеріальний об'єкт, за ціною більш ніж співрозмірне з усіма приміщеннями, обладнанням, землею тощо. На думку автора, дані факти теж свідчать, що фактично основою ринкової ціни компанії стає не матеріальний, а інтелектуальний капітал. Кожен з цих елементів народжений людськими знаннями, і саме їх сукупність визначає приховане джерело вартості, що формує нетрадиційно високу ринкову оцінку компанії [57, с. 46–47].

Конкретизуючи ці та інші наукові надбання дослідників, вважаємо необхідним оцінювати інтелектуальний капітал підприємства за наступними етапами (рис. 5.2).

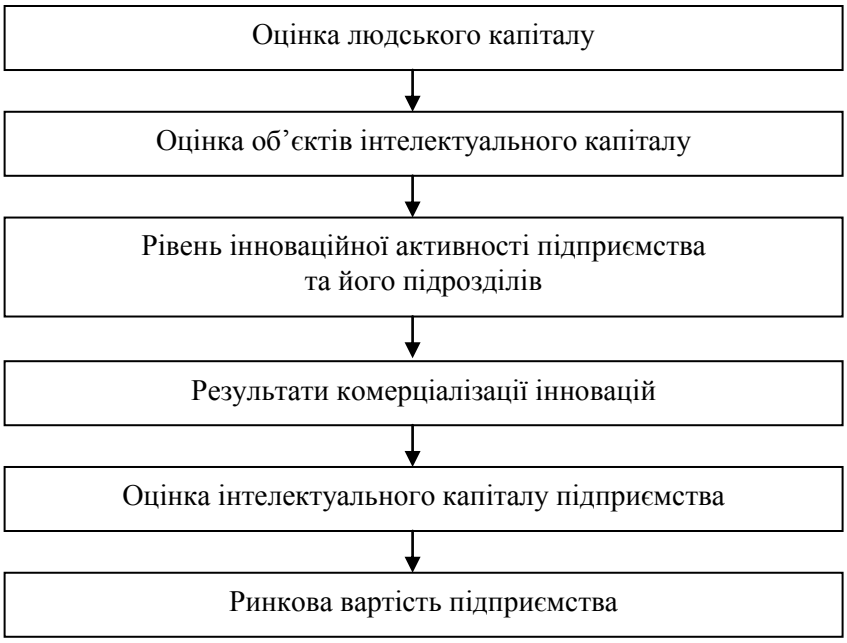

Рис. 5.2. Схема оцінки інтелектуального капіталу підприємства

В літературі наводяться різні методики оцінки ринкової вартості підприємства та її складової – вартості інтелектуального капіталу підприємства. Однак, ці методики ще не набули широкого практичного застосування у діяльності підприємств. Учасники ринку капіталів, фондового ринку теж надають перевагу окремим, часто власним методикам оцінки. Пов’язано це з низкою причин. Одна з них в тому, що необхідність оцінки набула актуальності порівняно недавно. Сфери її застосування дуже різноманітні і поки що не сформувалась потреба в єдиній, комплексній і однотипній для всіх сфер методиці.

Стан, проблеми функціонування фондового ринку України не дозволяють оцінити ринкову вартість акціонерних товариств. Відповідно, поки що не має можливості визначити переважання їх ринкової вартості над балансовою і дійсну вартість інтелектуального ресурсу, інтелектуального капіталу підприємств. У свою чергу, не представляється можливим розрахувати дійсну і можливу віддачу інтелектуального капіталу: за деякими підрахунками, підвищення віддачі

інтелектуального потенціалу на 10% збільшує вартість створюваного ним прибутку в 11 разів [45, с. 224].

Створення методики оцінки вартості ІК включає формування ефективних інструментів для здійснення управління підприємством. Більшість методик, що застосовуються, представляють собою набір логічно пов'язаних між собою фінансових і нефінансових індикаторів. Їх внутрішній взаємозв'язок між собою, а також вплив на економічні результати у ряді випадків визначити неможливо. Визнаючи необхідність використання нефінансових показників в оцінці оперативної діяльності підприємства, слід визнавати, що для вирішення стратегічних задач управління ІК необхідною є його кількісна оцінка.

Дослідники виділяють такі методи оцінки інтелектуального капіталу: статичні і динамічні; витратні, дохідні і змішані; ринкові; порівняльні (табл. 5.1).

У зв'язку з великою кількістю методик оцінки ІК, а також інших моделей, розроблених для рішення різноманітних управлінських задач і застосовуваних для оцінки ІК, проводять типологізацію різних методичних підходів. При цьому виділяють:

- структурний підхід – використовує різні одиниці виміру для кожного із компонентів ІК. Цього підходу дотримуються всі нефінансові моделі;
- вартісний підхід – оцінка вартості ІК здійснюється агреговано, без оцінки вартості окремих компонентів.

Слід враховувати, наголошують дослідники, що складність оцінки інтелектуального капіталу пов'язана з переходом від абстрактних нематеріальних елементів ІК до фінансових оцінок. Крім того, практично кожний метод виміру і оцінки має свої недоліки. Тому використання зарубіжних методів для оцінки ІК вітчизняних підприємств без урахування їх специфіки не дає потрібного результату.

Таблиця 5.1

Підходи до оцінки інтелектуального капіталу

Підходи і методи оцінки	Основний зміст
Витратний: - метод вартості заміщення; - метод відновлювальної вартості; - метод вихідних витрат.	Заснований на врахуванні всіх інвестицій в ІК. Цього підходу дотримуються і принципи бухгалтерського обліку. Однак у традиційному бухобліку згідно прийнятим правилам, стандартам значна частка інвестицій в ІК трактується не як інвестиції, а як поточні витрати, наприклад, витрати на проведення досліджень. Тим не менше, очевидно, що мета бухгалтерського обліку – не оцінка ринкової вартості активів, а надання вихідної інформації, яка зробить таку оцінку можливою.
Дохідний: - метод розрахунку роялті; - метод виключення ставки роялті; - метод дисконтування грошових потоків (ДСП); - метод прямої капіталізації; - експрес-оцінка; - метод надлишкового прибутку; - метод заснований на «правилі 25%»; - експертний метод.	При доходному підході вартість невідчутного активу або інтересу у невідчутному активі визначається шляхом розрахунку приведеної до поточного моменту вартості майбутніх вигод, що прогнозуються. Різні методи оцінки будуть залежати від характеру невідчутного активу, від стійкості і природи активу.
Змішаний	Одночасне застосування доходного і витратного підходів, якому властиві труднощі застосування на практиці.
Ринковий: - метод порівняння продажів об’єктів інтелектуальної власності.	При ринковому підході використовується метод порівняння продажів, за якого актив, що розглядається, порівнюється з аналогічними об’єктами інтелектуальної власності або інтересами у цих об’єктах, або з цінними паперами, забезпеченими невідчутними активами, які були продані на відкритому ринку.
Порівняльний	Двома найбільш розповсюдженими джерелами даних, що використовуються у порівняльному підході, є ринки, на яких продаються як інтереси у власності на аналогічні невідчутні активи, так і деривативи (ф’ючерси та опціони). Повинна бути обґрунтована база для порівняння, коли наголос робиться на співставні об’єкти інтелектуальної власності, Коли для забезпечення орієнтирів при визначенні величини вартості використовуються попередні угоди по відношенню до предмета оцінки, можуть потребуватися корективи даних з урахуванням зміни часу і обставини у економіці. Звичайно не є прийнятим, оскільки не буває гарної аналогії для об’єкта оцінки, ліквідних ринків для елементів ІК.

Для систематизації підходів до оцінки ІК можливо послатися на роботу А. Бикова і М. Молодик «Вплив інтелектуального капіталу на результати діяльності компанії». Автори пропонують визначати два принципово різні напрямки: виділення складових ІК і використання синтетичного показника, що відображає його величину на організаційному рівні (рис. 5.3).

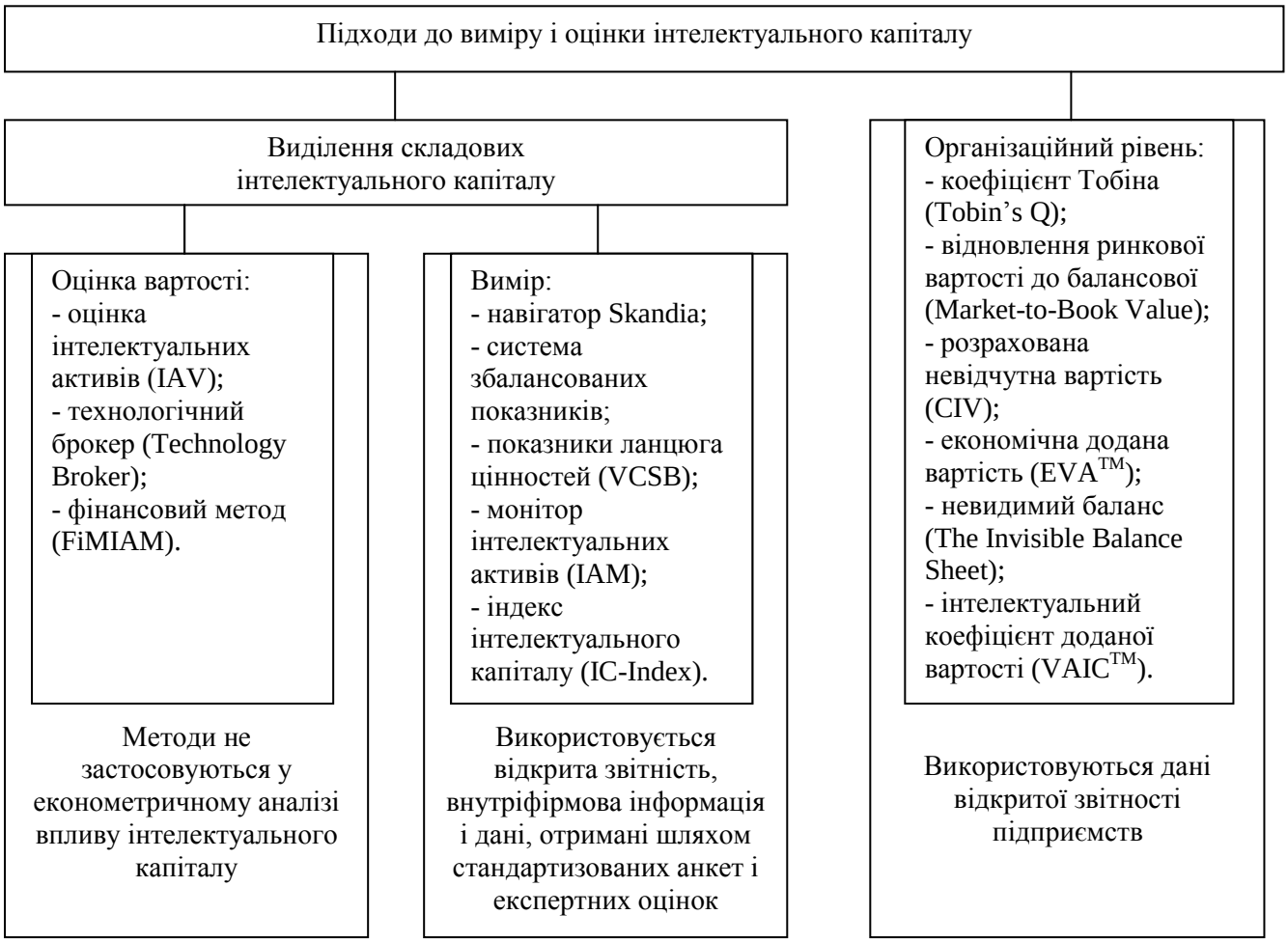

Рис. 5.3. Методи виміру і оцінки інтелектуального капіталу підприємства

Систематизація підходів до визначення методів оцінки інтелектуального капіталу наводиться у табл. 5.2.

Таблиця 5.2

Методи оцінки інтелектуального капіталу

	Методи оцінки	Основний зміст
Статичні методи	Ринкова капіталізація Методи ринкової капіталізації (Market Capitalization Methods (MCM))	До цієї групи відносяться методи, що оцінюють різницю між ринковою вартістю і балансовою вартістю активів. Вираховується різниця між ринковою капіталізацією підприємства і власним капіталом його акціонерів. Отримана величина розглядається як вартість його інтелектуального капіталу або нематеріальних активів.
	Пряме вимірювання Методи прямого вимірювання інтелектуального капіталу (Direct Intellectual Capital Methods (DIC))	До цієї категорії відносяться всі методи, засновані на ідентифікації і оцінці в грошах окремих активів або окремих компонентів інтелектуального капіталу. Деякі компоненти ІК оцінюються за допомогою балів, а після цього переводяться у грошовий вимір. Після того, як оцінені окремі компоненти інтелектуального капіталу або навіть окремі активи, виводиться інтегральна оцінка інтелектуального капіталу підприємства методом дисконтування грошових потоків.
	Підрахунок балів Метод бальної оцінки (Scorecard Methods (SM))	До цієї групи відносяться методи за допомогою яких оцінюються різні індекси та індикатори, які, як передбачається, впливають на величину інтелектуального капіталу. Оцінка у грошовій формі не проводиться. Ідентифікують різні компоненти нематеріальних активів або ІК, генеруються і доповідаються індикатори і індекси у вигляді підрахунку балів або як графи (у динаміці або ж у порівнянні з іншими господарюючими суб'єктами даної галузі чи ринку). Недолік у тому, що індикатори є не універсальними і повинні бути розраховані для кожного підприємства окремо, що робить порівняння підприємств затрудненим. У зв'язку з тим, що застосування цих методів не передбачає отримання грошової оцінки ІК, можливо рахувати їх подібними до методів діагностичної інформаційної системи.
Динамічні методи	Віддача на активи Методи розрахунку віддачі активів (Return on Assets Methods (ROA))	До цієї групи відносяться методи, у яких інтелектуальний капітал оцінюється у два етапи: 1) Спочатку визначається грошовий потік, що створюється інтелектуальним капіталом. Розраховується відношенням середнього доходу підприємства до вирахування податків за визначений період до матеріальних активів підприємства. Це відношення порівнюється з аналогічним показником для галузі в цілому. Для вирахування середнього додаткового доходу від використання ІК отриману різницю перемножують на матеріальні активи підприємства. 2) Далі шляхом прямої капіталізації або дисконтування отриманого грошового потоку визначається поточна вартість від майбутнього володіння усіма інтелектуальними активами підприємства

Методи типу ROA і MCM, що передбачають грошові оцінки, корисні при злитті підприємств, у ситуаціях купівлі-продажу бізнесу. Вони можуть використовуватися для порівняння підприємств у межах однієї галузі. Вони дуже

гарні також для ілюстрації фінансової вартості нематеріальних активів. Насамкінець, вони застосовуються на затверджених правилах (стандартах) обліку, їх легко повідомляти професійним бухгалтерам.

У табл. 5.3 наводиться коротка характеристика найбільш уживаних методів оцінки інтелектуального капіталу підприємств:

Таблиця 5.3

Коротка характеристика методів оцінки інтелектуального капіталу

Метод оцінки	Коротка характеристика
Коефіцієнт Д. Тобіна	Відношення ринкової вартості об'єкта до вартості його заміни
Методи ринкової капіталізації	Визначається різниця між ринковою і балансовою вартістю
Система показників Нортона і Кеплена	Виділяється 4 блоки показників: фінансовий, клієнтський, внутрішніх інноваційних процесів, навчання.
Брокер технологій	Методика передбачає оцінку по 20 питаннях. Чим менше позитивних відповідей, тим нижчий рівень інтелектуального капіталу.
Метод К.-Е. Свейбі	Інтелектуальний капітал оцінюється за системою значень, упорядкованих у матриці, вибудовується графік з областю значень компетенції персоналу і ефективності роботи.

Оцінка ІК за методикою, розробленою нобелівським лауреатом Джеймсом Тобіном, здійснюється за формулою:

$$Q = \frac{Ринкова \quad вартість \quad об'єкта}{Вартість \quad заміщення \quad об'єкта} \qquad (5.1)$$

Якщо Q >1, то об'єкт має високий ІК або кадровий потенціал, якщо Q<1, то низький. Чим вищий Q >1, тим вищий рівень ІК.

Це непрямий метод оцінки ІК. До недоліків даної методики слід віднести включення вартості оборотних засобів і нематеріальних активів, оскільки не всі складові даних статей активу входять до вартості інтелектуального капіталу. Тому вартісна оцінка при використанні даного методу є неточною.

Прямий метод оцінки за методикою Д. Тобіна засновується на визначенні усіх витрат, які необхідно буде здійснити новому власнику об'єкта для створення інтелектуального капіталу. У витрати включаються заробітна плата, навчання,

пошук працівників і т. д.

У практичному використанні інтерес представляє і метод інтелектуальної добавленої вартості (VAIC^{TM}) Анте Пулика [94]. Дана модель визначає ефективність використання трьох типів ресурсів підприємства: добавленої вартості фізичного капіталу (CEE), добавленої вартості людського капіталу (HCE) і добавленої вартості структурного капіталу (SCE). Розрахунок показника представлений формулою (5.2). Чим більший цей показник, тим вище оцінюється потенціал підприємства, його спроможність створювати добавлену вартість.

$$VAIC = CEE + HCE + SCE \tag{5.2}$$

$$CEE = \frac{VA}{Інвестиційний \quad капітал} \tag{5.3}$$

$$HCE = \frac{VA}{Людський \quad капітал\left(витрати \quad на \quad труд\right)} \tag{5.4}$$

$$SCE = \frac{VA - Людський \quad капітал\left(витрати \quad на \quad труд\right)}{VA} \tag{5.5}$$

де: VA – виручка-витрати, не враховуючи витрати на труд;

VA – добавлена вартість.

Значення VAIC оцінюється у межах від 2 до 15. Перевагою цієї моделі оцінки є простота розрахунків і доступність даних. У якості недоліку виступає відсутність врахування фактора часу, що знижує ціну інтелектуального капіталу.

Одним з найбільш відомих аналітичних методів є так званий «Skandia Navigator». Компанія Skandia-AFS була першою, що зробила спробу обчислити інтелектуальний капітал. Це було пов’язано з інтересом акціонерів до можливості перевищення фондової вартості акції компанії над обліковою вартістю. Даний

показник охоплює п’ять напрямків діяльності компанії: фінансову, клієнтську, виробничу, розвиток людських ресурсів та розвиток компанії. Для кожного напрямку пропонується використання певного набору показників. Завдяки ідентифікації та складанню звітів про різні напрямки діяльності, даний метод дозволяє отримати комплексну уяву про нематеріальні активи. З іншого боку, даний метод не є універсальним, тому вибір показників повинен складатись в індивідуальному порядку.

Інший метод був запропонований К.-Е. Свейбі у 1997 році для потреб моніторингу нематеріальних активів. Цей метод заснований на припущенні, що єдиним джерелом отримання прибутку є людський капітал, зусилля якого відображаються у структурі внутрішніх і зовнішніх ресурсів організації. Набір показників, що використовуються в даному методі, поділяється на три групи: внутрішньо-структурні показники, зовнішньо-структурні показники та індивідуальні компетентнісні показники. В кожній з груп є показники, що стосуються зростання, регенерації, ефективності та стабільності організації. Вибір даних показників в значній мірі заснований на суб’єктивних думках аналітиків. Тому оцінка, що проводиться за допомогою цього методу не може бути об’єктивною, адже можна обрати лише ті показники, які будуть вигідними певному колу зацікавлених осіб чи організацій [176].

Розглянемо методи оцінки окремих складових елементів інтелектуального капіталу підприємства. Наприклад, про високий рівень структурного капіталу свідчить добротна конструкторська, технологічна, експлуатаційна, ремонтна та інша технічна документація, особливо якщо це стосується сучасної конкурентоспроможної продукції, що має попит на ринку. Для його оцінки можуть бути використані як кількісні показники, наприклад рівень прогресивності конструкцій і технологій, рівень ремонто-придатності, технологічності виготовлення, економічності експлуатації, так і якісні, що визначають рівень якості документації методом експертної оцінки.

Права власності на патенти, промислові зразки, ноу-хау, товарні знаки і т. п.

свідчать про рівень структурного капіталу і ступінь його правової захищеності. Тут також доцільно використовувати вартісну оцінку: затратний метод, метод доходів (звільнення від роялті), метод аналогій, визначення ринкової вартості.

Наявність сертифікатів відповідності стандартів якості і системи управління якістю (ІСО 9000), вимогам екологічної безпеки (ІСО 14000) підвищує рівень структурного капіталу і водночас свідчить про високий ступінь його реалізації. Оцінка може виконуватися як за якісними, так і за кількісними показниками, наприклад, на підставі частки сертифікованої продукції, технологій виробництва.

Рівень оснащеності сучасними засобами комунікації і зв'язку можливо оцінити шляхом порівняння з кращими підприємствами на ринку або у галузі. Рівень інформаційного, програмного, технічного забезпечення систем підтримки прийняття рішень доцільно визначати за допомогою коефіцієнтів їх прогресивності, оновлення і т. п. Крім того, доцільно порівнювати техніко-економічні параметри програм, комп'ютерної техніки, баз інформаційних даних і знань з кращими зразками або тими, що використовуються лідерами ринку.

Рівень використання інформаційних систем і технологій доцільно оцінювати відомими показниками рівня автоматизації і механізації робіт (проектних, виробничих, управлінських, допоміжних) на всіх стадіях процесу розробки, виробництва і просування продукції. Його можливо визначати шляхом порівняння з показниками підприємств-лідерів, а опосередкованим чином – також за допомогою показників продуктивності праці (кожного із підрозділів або підприємства в цілому), інформатизації процесів проектування, виробництва, збуту і управління.

Одним з основних інструментів підвищення ефективності управління людським потенціалом (можливостями підприємства з урахуванням людських ресурсів як основного чинника інтелектуального капіталу) сучасних підприємств В. Світлична пропонує розглядати методичний підхід до оцінки людського потенціалу, заснований на інтелектуалізації праці. Цей підхід передбачає наступні елементи [175, с. 13–14]:

- основні вимоги, яким повинен відповідати методичний підхід при дослідженні визначального чинника інтелектуалізації виробництва – людського потенціалу підприємства. До них віднесені: універсальність застосування; масштабність дослідження, порівнянність результатів, множинність описів результатів досліджень, об'єктивність і наукова обґрунтованість результатів дослідження;

- основні критерії оцінки людського потенціалу підприємства щодо інтелектуалізації праці: оцінка характеристик працівників підприємства, оцінка функціонування підприємства як системи, оцінка впливу зовнішнього середовища;

- критерії оцінки людського потенціалу підприємства у контексті інноватизації діяльності: позиціонування країни за світовим індексом економіки знань, позиціонування виду економічної діяльності в рейтингу інноваційної активності країни.

Після вибору критеріїв оцінки людського потенціалу визначають міру впливу кожного з критеріїв на людський потенціал підприємства, використовуючи експертну оцінку. Потім значення всіх показників зводять до інтегрального показника ($ІП_i$), використовуючи формулу (5.6):

$$ІП_i = \sum_{i=1}^{n} \delta_i \cdot B_i \ , \qquad (5.6)$$

де n – кількість показників (i=1, ….n);

B_i – вага і-го показника;

δ_i – відносна оцінка і-го показника.

Далі виводять середні значення інтегрального показника ($ІП_{icp}$) для галузі чи конкретного підприємства за декілька років. За ступенем відхилення фактичних значень від середньозваженого можна судити про рівень інтелектуального рівня людського потенціалу підприємства.

Економічний ефект від впровадження заходів, обумовлених інтелектуалізацією праці, передусім передбачає активізацію інноваційної діяльності на підприємстві, впровадження технічних, технологічних, організаційних, маркетингових, управлінських нововведень (патенти, свідоцтва, торгові марки). Оцінку внеску власників (працівників) інтелектуальної власності в ринкову вартість підприємства В. Світлична пропонує визначати через економічний ефект, як додатковий прибуток від впровадження своєчасно прийнятого рішення щодо нових технологій, нових методів управління і організації, за формулою (5.7):

$$Г = ЧП_{ф} – (А \cdot НР_{а}), \quad (5.7)$$

де Г – сума гудвілу на основі фактичного прибутку від впровадження об’єктів інтелектуальної власності (ОІВ), тис. грн.;

$ЧП_{Ф}$ – сума доходу (дохід від впровадження (продажу) ОІВ, розроблених або вдосконалених співробітниками підприємства) у власному виробництві і за його межами, тис. грн.;

А – вартість активів, необхідних для реалізації заходів щодо інтелектуалізації праці (витрати на освіту, підвищення кваліфікації, вартість нового технологічного обладнання, програмного забезпечення та ін.), тис. грн.;

$НР_{а}$ – норма рентабельності нематеріальних активів (в Україні для попередніх розрахунків прийнято мінімальне значення 12%, а фактично змінюється у межах 20-60%) [175, с. 16].

Для управління рухом ІКП у замкнутому циклі через три стадії його перетворення необхідні кількісні показники для оцінки:

- на першій стадії – рівня досягнутого інтелектуального потенціалу підприємства, який визначає ефективність проведених інвестицій у створення і нарощування ІК;

- на другій стадії – ефективності використання ІК у створенні інноваційної та інтелектуальної продукції;
- на третій стадії – доцільної величини інвестицій у подальше нарощування ІК і мотивації підвищення інтелектуального потенціалу підприємства.

Є. Селезньов [178] запропонував кількісний показник вартісної оцінки інтелектуального потенціалу підприємства, який досить зручний для постановки і рішення задач управління ІК на першій стадії його перетворень. Цей показник враховує зміни усіх складових ІКП.

Для управління ІК на другій і третій стадіях прийнятні для широкого практичного використання кількісні показники, до цього часу недостатньо розроблені, в той же час необхідно виконувати оцінки:

- результатів використання інтелектуального капіталу при створенні інтелектуальної складової інноваційної продукції;
- доцільних обсягів інвестицій у циклі перетворень ІК.

Оцінка результатів використання ІК. Інтелектуальний капітал на другій стадії перетворень забезпечує створення інтелектуальної складової інноваційної продукції – її якості. При цьому під якістю необхідно розуміти сукупність властивостей продукції (послуг), яка визначає її придатність для застосування. Відповідно, продукція більш високої якості має більшу цінність на споживчому ринку, так як більш повно задовольняє суспільні потреби за рахунок наданих цій продукції властивостей. Більша цінність обумовлює і вищу вартість продукції з більш високою якістю. Все це є результатом використання інтелектуального капіталу, який на другій стадії перетворень виступає у ролі інтелектуальних елементів продуктивного капіталу. Таким чином, для оцінки результатів використання ІК у створенні інтелектуальної продукції необхідно оцінити частку вартості інтелектуальної складової у загальній вартості цієї продукції, тобто, оцінити вартість якості, вартість тих споживчих властивостей, які були їй придані у процесі створення і які зробили продукцію інноваційною.

У цьому випадку ринкова вартість $В_р$ продукції визначається за формулою (5.8):

$$В_р = В_в + В_я, \quad (5.8)$$

де: $В_в$ – сума усіх витрат на створення і реалізацію одиниці продукції;

$В_я$ – ринкова вартість якості продукції.

Масовий споживач є кращим експертом для оцінки якості продукції в умовах ринкової економіки. Тому отримана від такої експертної групи оцінка (формула 5.9) з високою достовірністю дозволяє встановити вартість якості продукції, а відповідно і частку інтелектуальної складової у вартості продукції ($Д_і$):

$$Д_і = (В_р – В_в) / В_р, \quad (5.9)$$

Цей показник $Д_і$ застосовують для оцінки ефективності використання інтелектуального капіталу конкретного підприємства, яке створило певну інновацію.

Оцінка доцільності інвестицій в інтелектуальний капітал. В ідеальному випадку частина доходів, отриманих на третій стадії перетворень ІК, повинна використовуватися для нарощування, примноження інтелектуального потенціалу підприємства, щоб забезпечити постійний рух і перетворення ІК. Які ж повинні бути доцільні інвестиції у нові розробки, що забезпечать успішний розвиток інтелектуально-інноваційної діяльності підприємства, дозволять підвищити його інтелектуальний потенціал і ефективно реалізувати все нові і нові об’єкти інтелектуальної власності? Перш за все необхідно визначитися з тим, в яких напрямках вигідніше інвестувати нарощування інтелектуального капіталу. Це можливо зробити на підставі аналізу показника ефективності використання

інтелектуального капіталу $Д_i$ (5.9). Чим більша величина цього показника, тим очевидніша доцільність інвестування цього напрямку інтелектуально-інноваційної діяльності підприємства, тим вигідніше вкладати кошти у збільшення інтелектуального потенціалу. Для промислових підприємств таким показником є значення роялті (R). Величини цих показників характеризують можливості ринку, можливості споживачів продукції оплачувати досягнуту при удосконаленні якість, а відповідно, і використаний інтелектуальний капітал.

Оскільки показник ефективності використання інтелектуального капіталу є функцією двох змінних – ринкової вартості $В_р$ і суми усіх витрат на створення і реалізацію одиниці продукції $В_в$, то інвестиції в інтелектуальний капітал підприємства будуть більш вигідні там, де випускається:

- більш дорога продукція, наприклад, суднобудування, радіоелектроніка, приладобудування;
- продукція, для якої затрати на виробництво і реалізацію незначні відносно її ринкової вартості, наприклад, інформаційні технології (затрати на виготовлення і продаж носіїв інформації суттєво нижчі вартості тих програмних продуктів, які на них записуються);
- продукція з великими обсягами реалізації, наприклад, побутові прилади, сучасне медичне обладнання, системи зв’язку і т. д.;
- продукція галузей промислового виробництва з більшими значеннями величини роялті, наприклад, літакобудування і космос, зброя, станкобудування, суднобудування, електроніка і т. д.

У зв’язку з тим, що реально інвестуються конкретні проекти, для нарощування інтелектуального капіталу при переході з третьої стадії його розвитку на першу стадію наступного циклу інвестор повинен розробляти проект створення майбутньої інновації. Величина інвестицій у цьому випадку залежить від того прибутку, який очікується отримати від реалізації інноваційної продукції. При цьому частку вкладень у нарощування інтелектуального капіталу від загальної величини інвестицій проекта необхідно визначати величиною роялті.

Крім того, мотивація інтелектуальної праці і вкладення у розвиток корпоративної культури, підвищення кваліфікації, навчання і перепідготовку фахівців на цій стадії розвитку інтелектуального капіталу повинні визначатися отриманими підприємством доходами від реалізації створеної інноваційної та інтелектуальної продукції з урахуванням значення показника ефективності використання інтелектуального капіталу $Д_i$ (5.9).

5.2. Інтегральна оцінка інтелектуального капіталу підприємства

Ефективне управління інтелектуальним капіталом приносить організації прибуток і забезпечує її інноваційність, тому цей напрямок розвитку є найважливішим стратегічним завданням будь-якої організації. Низка проаналізованих емпіричних даних демонструє пряму залежність підвищення результатів діяльності організації від вкладень у її інтелектуальний капітал. А тому інтелектуальний капітал є унікальною конкурентною перевагою організації, адже ефективне його використання посилює інші конкурентні переваги і сприяє формуванню нових. У сучасних умовах інтелектуальний капітал підприємства та його структурні компоненти стають конкурентною перевагою, ключовим чинником, що визначає ефективність застосування матеріальних і фінансових ресурсів, стабільним джерелом економічного зростання. Але головне призначення інтелектуального капіталу полягає у впливі на економічний розвиток організації, формування конкурентних переваг і стабільного доходу [177, с. 13].

Оцінка інтелектуального капіталу являє собою складний і неоднозначний процес. Він щільно пов’язаний з переосмисленням можливостей та обмежень застосування традиційних економічних оцінок, які використовують переважно фінансові показники і базуються на принципах традиційного бухгалтерського обліку. Процеси глобалізації зробили актуальною проблему вимірювання інтелектуального капіталу відповідно до поширення в світовій практиці стандартів оцінки економічних активів.

Віддача від інвестицій в інтелектуальний капітал безпосередньо залежить від тривалості періоду працездатності носія інтелектуального капіталу. Вкладення в інтелектуальний капітал дають досить значний за обсягом, тривалий за часом та інтегральний за характером економічний і соціальний ефект. При цьому необхідно враховувати, що більш високоякісні й триваліші інвестиції приносять більший ефект і довше слугують джерелом додаткових доходів. Інвестиційний період інтелектуального капіталу значно довший, ніж у фізичного – в останнього він складає в середньому до п'яти років, тоді як інвестиційний період такої форми вкладень в інтелект, як освіта, може досягати 12-20 років, а іноді – продовжуватися все трудове життя. У міру накопичення інтелектуального капіталу його прибутковість підвищується до певного рівня, обмеженого активним трудовим віком. Характер і види інвестицій в людину обумовлені історичними, національними, культурними особливостями. Ці інвестиції є найбільш вигідними з точки зору індивідуума і з точки зору суспільства в цілому. Ділова репутація, вартість бренду та інтелектуальна власність, що належить організації, можуть багаторазово перевищувати вартість матеріальних активів. Втрата будь-якого з елементів інтелектуального капіталу істотно знижує вартість підприємства, ціну його акцій і привабливість як об’єкта капіталовкладень. Підприємство може позбутися накопиченого інтелектуального капіталу при звільненні кваліфікованих працівників (які виключають свій людський капітал зі складу інтелектуального капіталу організації) і при втраті прав на об’єкти інтелектуальної власності (наприклад, ліцензій).

Початковим етапом процесу оцінки результатів господарської діяльності та впливу на них інтелектуальної складової є проведення економічної діагностики діяльності підприємства на основі економічних показників, що надають кількісну та якісну характеристику досліджуваних процесів. При цьому найбільш важливим є те, що причинно-наслідкові зв’язки, на яких заснована економічна діагностика, вивчаються на базі результуючих (узагальнюючих) і факторних (часткових) показників, які взаємозалежать і доповнюють один одного.

Г. Ступнікер зауважує, що при проведенні діагностики стану сучасного підприємства, більшість спеціалістів застосовують показники або суто монетарного характеру – фінансової стабільності, ліквідності, ділової активності, платоспроможності; або ж, навпаки, акцентують увагу лише на якісних критеріях, як у випадку діагностики конкурентного середовища, конкурентоспроможності підприємства та продукції і т. п. Але такі однобічні підходи значно звужують аналітичні й оціночні можливості діагностики [191, с. 2].

Інтегральна оцінка ефективності використання інтелектуального капіталу підприємства ґрунтується на виборі інструментарію оцінки. Однак різні методи оцінки мають певні обмеження для застосування для значної кількості вітчизняних підприємств. Наприклад, до найвагомішого аргументу, що спричинює обмеженість застосування ринкової вартості при розрахунку величини ІК, варто віднести сумнівність ринкової капіталізації корпоративного сектора вітчизняної промисловості. Причину такого становища вбачаємо в тому, що основна кількість підприємств є корпоративними утвореннями лише за формальними ознаками, оскільки в обігу фондового ринку перебувають акції небагатьох акціонерних товариств, попит на ці акції низький, а власникам акцій дивіденди не виплачуються.

Виходячи з досвіду оціночної діяльності в Україні, на практиці найчастіше застосовуються два методи оцінки підприємств – метод дисконтування грошових потоків і порівняльний метод. Фінансові інвестори зазвичай віддають перевагу першому, тоді як промислові інвестори схильні до застосування другого, оскільки він дає більш консервативну оцінку активів. Головною перевагою методу капіталізації доходу є те, що він дозволяє врахувати ризики галузі та підприємства. Певним недоліком методу дисконтування грошових потоків є проблема коректності прогнозів грошового потоку на кілька років вперед. Крім того, найбільш спірним питанням є вибір ставки дисконту, для розрахунку якої необхідно оцінити безризикову ставку доходу, коефіцієнт кореляції між капіталом компанії, капітал якої підлягає оцінюванню, і ринком, а також середньогалузеву

прибутковість.

З огляду на дані чинники, пропонується розраховувати величину ІК промислових підприємств на підставі чинників, що характеризують прибутковість власного капіталу [192]:

$$ІК = \frac{\Delta П}{R} = \frac{ВК \times (НП_{ВК} - НП_{Н})}{R}, \quad (5.10)$$

де ΔП – наднормативний прибуток;

R – ставка капіталізації;

ВК – власний капітал;

$НП_{вк}$ – прибутковість власного капіталу;

$НП_{н}$ – нормативна (середньогалузева) прибутковість власного капіталу.

Окремого обґрунтування потребує величина ставки капіталізації, що застосовується у розрахунках величини ІК. Її величина повинна враховувати середнє значення доходності банківських депозитів за умови альтернативного розміщення капіталу не у виробничій, а у фінансовій сфері та бути відповідною ціні залучення власного капіталу підприємства. Зважаючи на це, спеціалісти вважають прийнятним встановити її значення на рівні 23–25 %.

За таких умов формування та подальше використання ІК, що створюється на підприємствах, які мають норму прибутковості власного капіталу ($НП_{вк}$), вищу за нормативну по галузі, є дійовим інструментом підвищення конкурентоздатності підприємства. Не зважаючи на певні протиріччя у встановленні порядку визначення коефіцієнтів капіталізації, на сьогоднішній день метод надмірних прибутків має найбільш широке розповсюдження в оціночній практиці, оскільки він дозволяє поєднати переваги двох основних оціночних підходів – як дохідного, так і порівняльного.

Розглядаючи питання оцінки ефективності управління ІКП, спочатку слід зробити декілька загальних зауважень.

По-перше, розглядаючи проблему оцінки ефективності управління ІКП, слід зважати на те, що в умовах множини суб'єктів і об'єктів цього управління важливо враховувати, що співвідношення затрат і результатів дає тільки загальне уявлення про ефективність заходів, що вживаються, ступінь їх успішності. В основу оцінки покладається уявлення щодо наявності безпосереднього, нерозривного зв'язку між обсягом витрат (інвестицій) і величиною (рівнем) результатів, до яких ці витрати приводять. Розвиток ряду процесів дає підстави сумніватися у нерозривності такого зв'язку. Тому факти в таких випадках передбачають використання властивостей синергетичного ефекту у якості показника, що характеризує ефективність управлінських дій.

І по-друге. При оцінці ефективності управління інтелектуальним капіталом підприємства слід зважати на думку В. Нусінова і К. Рябикіної, які наголошують на необхідності визначення пріоритетності компонентів ІКП з урахуванням особливостей функціонування підприємства [155, с. 181].

Для визначення пріоритетності складових елементів інтелектуального капіталу підприємств авторами адаптовано методичний підхід, запропонований М. Іщенко для рейтингування значущості стратегічних ресурсів компанії. Для кожного структурного компоненту інтелектуального капіталу формується квадратна та зворотно-симетрична матриця парних порівнянь з одиничною головною діагоналлю: $\|\alpha_{ij}\|$, де $б_{ij} = 1 / б_{ij} = 1$; $i, j = 1,...,n$ – число структурних компонентів. Далі обчислюються компоненти власного вектора матриці з подальшою нормалізацією:

$$\alpha_1 = \left(\prod_{j=1}^{n} \alpha_{1j} \right)^{1/n} \cdots \alpha_n = \left(\prod_{j=1}^{n} \alpha_{nj} \right)^{1/n} \tag{5.11}$$

$$K_1 = \alpha_1 / \sum_i \alpha_i \cdots k_n = \alpha_n / \sum_i \alpha_i \tag{5.12}$$

Для кількісного виміру пріоритету застосовується метод парних порівнянь на підставі наступної шкали порівнянь: 1, 2 – майже аналогічна пріоритетність структурних компонентів; 3, 4 – помірна перевага одного компоненту; 5, 6 – істотна перевага; 7, 8 – суттєво значна перевага; 9, 10 – незіставна перевага. Отримані авторами результати доводять пріоритетність людського капіталу, що формується ключовими компетенціями персоналу. Саме вони забезпечують стійкість, надійність та адаптивність потенціалу компанії до зовнішніх умов господарювання, наслідком чого є підвищена резистентність підприємства до коливань ринкової кон'юнктури.

І ще одне зауваження. Просте співвідношення між ефектом і затратами не несе в собі інформації про джерела, за рахунок яких виникає (або не виникає) ефективність, тому залишається незрозумілим, яким чином ним управляти. Це особливо є актуальним в питаннях управління такою «крихкою» і важкокерованою категорією як інтелектуальний капітал. Тож необхідно визначити, що «єдино вигідного» рішення проблеми критеріїв ефективності, яке було б придатним для будь-якого підприємства, немає. І ефективність дій щодо управління інтелектуальним капіталом підприємства складається по меншій мірі з трьох складових частин, за якими вони можуть бути оцінені:

1) точність (цільова ефективність) як ступінь відповідності отриманих результатів первісно визначеним цілям;

2) ресурсовіддача (ресурсна ефективність) як відношення досягнутого ефекта до витрачених на його досягнення ресурсів усіх видів: до витрат труда, часу, матеріально-технічних, енергетичних, інформаційних, фінансових; окрема (і дуже важлива) складова ресурсовіддачі – це так звана оперативність, тобто ефект, досягнутий на одиницю часу;

3) результативність (умовна ефективність) як співвідношення між підсумковими фактичними значеннями цільових параметрів і прогнозованими значеннями тих же параметрів, які спостерігалися б за відсутності вжитих дій.

Кожний із представлених трьох підходів має цілий ряд недоліків, так само,

як і переваг.

Для комплексної оцінки використання ІКП ($О_к$) можливо скористатися і відомим методом відхилень. При цьому кількісні показники оцінюються безпосередньо, а якісні попередньо переводяться у бальні оцінки. Розрахункова формула має вигляд (5.13):

$$O_к = \sum_{j=1}^{n} (1 - \delta_i) \cdot B_i \qquad (5.13)$$

де: n – кількість показників;

і – порядковий номер показника;

$В_і$ – питома вага і-того показника

δ_i – відносна оцінка і-того показника (у порівнянні з етапом).

При цьому:

$\delta_i = \frac{O_i}{O_{\max}}$, якщо максимальне значення показника є кращим;

$\delta_i = \frac{O_{\min}}{O_i}$, якщо мінімальне значення показника є кращим;

тут $О_і$ – оцінка і-го показника підприємства, яке аналізується;

$О_{max}$, $О_{min}$ – максимальне і мінімальне значення і-го показника по всіх порівнюваних підприємствах.

Питома вага показників визначається експертним методом. У відповідності з формулою (5.13) кращим є менше значення інтегрального показника (в ідеалі $О_х = 0$).

Головна проблема при використанні цього методу оцінки – вибір еталона (бази) для порівняння. Таким може бути найкраще значення показника серед всіх підприємств галузі. Доцільно оцінювати за формулою (5.13) окремо ресурсну і потенційну частини інтелектуального капіталу. Це дозволить визначити

інтелектуальну оснащеність підприємства і спроможність до її реалізації, сформулювати конкретні заходи, спрямовані на розвиток інтелектуального капіталу підприємства.

У практичній діяльності менеджери підприємств намагаються провести, перш за все, фінансову оцінку дій управління інтелектуальним капіталом підприємства. Звичайно, фінансова оцінка інтелектуального капіталу підприємства повинна базуватись на факторах, що його формують. Зокрема, на нього негативно впливає втрата провідних висококваліфікованих працівників внаслідок досягнення ними пенсійного віку, звільнення за власним бажанням через незадовільну оплату праці тощо; зниження освітнього рівня працівників, інші причини втрати підприємством свого інтелектуального потенціалу підприємства.

Рівень інтелектуального капіталу І. Нагорна пропонує визначати за допомогою таких коефіцієнтів [145, с. 278]:

- коефіцієнт кваліфікації працівників підприємства ($К_{кв}$):

$$K_{KB} = \frac{\sum_{i=1}^{n} Y}{O} \qquad (5.14)$$

де $\sum_{i=1}^{n} Y$ – сукупна величина кваліфікаційно-освітнього рівня працівників, тобто кількість працівників, що мають вищу та середню освіту;

О – загальна чисельність працівників підприємства;

$К_{іо}$ – інтелектуально озброєність (5.15):

$$K_{io} = \frac{B_{ін}}{O}, \qquad (5.15)$$

де $В_{ін}$ – вартість інтелектуальної власності, до якої можна віднести вартість винаходів, корисних моделей, промислових зразків, товарних знаків, знаків

обслуговування, фірмового найменування, раціоналізаторських пропозицій, «ноу-хау» тощо;

$К_д$ – норма доходності інтелектуальної власності працівників підприємства від використання інтелектуальної власності (5.16):

$$К_д = \frac{Д_{іП}}{О} \qquad (5.16)$$

де $Д_{іп}$ – дохід, який одержує підприємство від використання інтелектуального потенціалу.

Дохід, одержаний від використання інтелектуального потенціалу в розрахунковому періоді, визначається від реалізації продукції, виготовленої з використанням інтелектуального потенціалу за формулою (5.17):

$$Д_{іп} = П_н – П_б = (Ц_н – С_н – К_{вн}) – А_н – (Ц_б – С_б – К_{вб}) \cdot А_н =$$
$$= [(Ц_н – Ц_б) + (С_б – С_н) + (К_{вб} – К_{вн})] \cdot А_н, \qquad (5.17)$$

де $П_н$ – прибуток, одержаний від реалізації в розрахунковому періоді продукції, виготовленої з використанням інтелектуального потенціалу, гривень;

$П_б$ – прибуток, одержаний від реалізації в базовому періоді $А_н$ обсягу продукції, виготовленої без використання інтелектуального потенціалу (прибуток, що мав бути одержаний у розрахунковому періоді від реалізації такої самої кількості продукції, виготовленої без використання інтелектуального потенціалу), гривень;

$А_н$ – обсяг продукції, реалізованої в розрахунковому періоді, натуральних одиниць;

$Ц_н$, $Ц_б$ – ціна одиниці продукції відповідно в розрахунковому та базовому періодах, гривень;

$С_н$, $С_б$ – собівартість одиниці продукції відповідно в розрахунковому та базовому періодах, гривень;

$К_{вн}$, $К_{вб}$ – питомі витрати на створення об'єкта відповідно в розрахунковому та базовому періодах, гривень/нат. од. продукції.

Чим вище значення коефіцієнтів кваліфікації працівників, інтелектуально-озброєності та коефіцієнта норми доходності співробітників підприємства від використання інтелектуального капіталу, тим ефективніше функціонує підприємство.

Оцінка ефективності використання інтелектуального капіталу підприємства зазвичай не обмежується визначенням інтегрального показника по підприємству в цілому. Досить часто виникає необхідність оцінити ефективність управлінських дій або будь-якого ресурсу підприємства та їх вплив на стан справ у тій чи іншій сфері діяльності підприємства, наприклад, використання знань, ресурсів інноваційного розвитку тощо.

Зокрема, щодо оцінки використання знань на підприємстві. Зауважимо, що для позначення впливу зростання продуктивності виробничих факторів на загальний темп економічного зростання використовують термін «фактор знань» (knowledge).

Некласичні теорії економічного зростання розглядають «фактор знань» як еквівалент фактора, який був відомий як «залишок Солоу», чи «загальний фактор продуктивності» (TFP – Total Factor Productivity), чи «фактор технологічних змін». Усе наведене є синонімічним рядом для позначення впливу змін у продуктивності факторів капіталу і праці на економічне зростання, модель якого представлена за допомогою відомої агрегованої виробничої функції Кобба-Дугласа. Хрестоматійне представлення внеску технологічних змін, які обумовлюють зміну продуктивності двох зазначених ендогенних факторів цієї виробничої функції, у загальний темп економічного зростання має такий вигляд:

$$\frac{\triangle Y}{Y} = \alpha \frac{\triangle K}{K} + \beta \frac{\triangle L}{L} + \frac{\triangle A}{A} \qquad (5.17)$$

де α і β – постійні частки факторів капіталу (К) і праці (L) в національному доході (Y);

Δ – приріст параметрів. При α+β=1 зміна коефіцієнта А (загальний фактор продуктивності) відображатиме внесок змін продуктивності факторів і у темп приросту національного доходу. Останній компонент наведеної формули здебільшого і фігурує під назвою «залишок Солоу».

Не меншу цікавість у менеджерів викликають і питання оцінки ефективності інноваційної діяльності як результативного показника використання інтелектуального потенціалу підприємства.

На сьогоднішній день впровадження інновацій та вміле їх використання є запорукою успішної діяльності підприємства. Спроможність підприємств здійснювати інноваційну діяльність називається інноваційним потенціалом. Відповідно, інноваційний потенціал характеризується системою ресурсів, яка необхідна для здійснення фундаментальних та прикладних наукових досліджень, проектно-конструкторських і технологічних робіт, які орієнтовані на визначення наукових, науково-технічних, соціально-економічних та екологічних проблем підприємства. Отже, інноваційний потенціал є рівнем готовності підприємства до удосконалення з метою більш ефективного виробництва.

Пропонується оцінювати інноваційний потенціал підприємства за наступними складовими [130]:

1. Оцінка інноваційного рівня виробництва.
2. Оцінка фінансового стану підприємства.
3. Оцінка кадрової та організаційної складової інноваційного потенціалу.
4. Оцінка НДДКР.
5. Оцінка маркетингу.

Розглянемо більш детально зміст кожної складової.

1. Оцінка інноваційного рівня виробництва.

Дана складова інноваційного потенціалу показує потенційні можливості виробничої сфери підприємства. Оцінка інноваційного рівня виробництва дає можливість визначити необхідність техніко-технологічних нововведень та ступінь готовності виробництва до їх впровадження.

Аналіз інноваційного рівня виробництва доцільно структурувати за наступними елементами:

- продукція;
- обладнання;
- сировина та матеріали;
- технологія.

2. Аналіз фінансового стану підприємства.

Для оцінки фінансового стану підприємства існує велика кількість різноманітних методик.

Для точної та повної характеристики фінансового стану достатньо порівняно невеликої кількості фінансових коефіцієнтів. Важливо лише, щоб кожний з них відображав найбільш суттєві сторони фінансового стану. Тому вибір та обґрунтування вихідних показників фінансово-господарської діяльності повинні виходити з цілей аналізу.

В рамках оцінки інноваційного потенціалу, з метою подальшої розробки інноваційної стратегії доцільно оцінити фінансовий стан підприємства в діапазоні «стабільний – не стабільний». Для цього в якості сигнальних показників фінансового стану підприємства варто виокремити наступні: коефіцієнт рентабельності активів; коефіцієнт рентабельності власного капіталу; коефіцієнт ефективності інвестованого капіталу; коефіцієнт поточної ліквідності, коефіцієнт обігу активів; коефіцієнт обігу дебіторської заборгованості; обіг товарно-матеріальних запасів; коефіцієнт обігу кредиторської заборгованості; коефіцієнт власності; коефіцієнт фінансової залежності; коефіцієнт рентабельності продаж.

Окрім загальноприйнятих фінансових показників при оцінці інноваційного

потенціалу аналіз фінансового стану підприємства доцільно доповнити наступними показниками:

1. Коефіцієнт маневреності – показує, яка частина власного капіталу підприємства не закріплена в іммобілізованих активах.

Дослідження динаміки коефіцієнта маневреності може дати відповідь на питання, в якій мірі підприємство піддане небезпеці володіння основними фондами, що швидко старіють (чим вище цей коефіцієнт, тим цей ризик більше). Особливо це виявляється в умовах недовантаження і швидкого морального зносу основного капіталу.

2. Коефіцієнт іммобілізації – є орієнтиром при оцінці масштабів підприємницької діяльності (це виявляється у фондоємності, наявності майна, у тому числі нерухомості).

Динаміка цього коефіцієнта в певній мірі характеризує раціональність використання засобів, що є в розпорядженні підприємства.

$$K_{ім} = \frac{POK}{\sum P_i}, \tag{5.18}$$

де РОК – реальний основний капітал (основні виробничі фонди);

P_i – сума всіх пасивів.

Для аналізу фінансового стану підприємства доцільно використовувати таблиці, в яких поряд з динамікою зміни коефіцієнтів по роках наведені нормативні значення показників. В результаті порівняння розрахованих фінансових показників з нормативними значеннями можна зробити висновок стосовно якості фінансового положення підприємства.

3. Аналіз кадрової та організаційної складової інноваційного потенціалу.

Існують різні думки вчених відносно того, які параметри необхідно оцінювати при дослідженні організаційної складової інноваційного потенціалу.

Вагомим чинником при аналізі організаційної складової в структурі оцінки інноваційного потенціалу є аналіз інноваційної сприйнятливості організації, яку можна виразити наступним чином:

$$С = f (О, С, З), \quad (5.19)$$

де О – особистісно-психологічні характеристики персоналу;

С – характеристики організаційної структури;

З – характеристики зовнішнього оточення та міжорганізаційних зв'язків.

Тобто, інноваційна сприйнятливість організації являє собою певний інтегральний показник інноваційної сприйнятливості кадрів підприємства та інноваційної сприйнятливості організаційної структури.

Для оцінки інноваційної сприйнятливості доцільно провести анкетне опитування співробітників підприємства та експертів за наступними напрямками:

1. Оцінка індивідуальної інноваційної сприйнятливості.

2. Оцінка можливості створення організації інноваційного типу.

В результаті анкетного опитування можна зробити висновок стосовно того висока чи низька індивідуальна сприйнятливість інновацій на підприємстві, та чи існує можливість створення організації інноваційного типу в рамках діючого підприємства.

Характеристики зовнішнього оточення та міжорганізаційних зв'язків оцінюються в рамках стратегічного аналізу при дослідженні зовнішнього середовища організації.

Крім того, важливим напрямком аналізу організаційної складової інноваційного потенціалу є оцінка впровадження на підприємстві нових концепцій управління, таких як тотальне управління якістю, реінжиніринг бізнес-процесів тощо. Прагнення підприємства до оновлення не лише техніко-технологічної, а й управлінсько-організаційної складової свідчить про інноваційну сприйнятливість організації. Якщо на підприємстві не

запроваджуються нові методи управління, немає схильності до оновлення якості управління, це свідчить про низький рівень організаційної складової, що відповідно знижує рівень інноваційного потенціалу.

В рамках оцінки даної складової інноваційного потенціалу варто, також, проаналізувати комунікаційні канали на підприємстві, адже відомо, що якість комунікаційних каналів сприяє більш швидкому руху інформації, а це, в свою чергу, може прискорити прийняття окремих рішень в середині підприємства. В даному випадку необхідно оцінити не існування комунікаційних каналів, інформаційних мереж на підприємстві, а якість їх використання, дослідити обсяг, якість та швидкість інформаційних потоків вертикального та горизонтального розповсюдження.

Ще одним параметром даної складової інноваційного потенціалу є рівень системи стимулювання інноваційної активності, оцінка якого передбачає визначення наявності на підприємстві системи стимулювання винахідницької та раціоналізаторської діяльності, генерування нововведень.

Оцінка кадрової складової інноваційного потенціалу передбачає аналіз кількісних та якісних характеристик стану людських ресурсів на підприємстві. Для цього аналізується динаміка таких показників як загальна чисельність, чисельність працівників з вищою освітою, кваліфікаційні характеристики персоналу, рівень професіоналізму тощо. Для характеристики руху робочої сили розраховують динаміку коефіцієнту плинності кадрів та коефіцієнту постійності складу персоналу підприємства.

4. Аналіз НДДКР.

Аналіз науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт на підприємстві передбачає дослідження сфери техніко-технологічних рішень, спрямованих на розвиток та вдосконалення виробництва.

Аналіз сфери НДДКР передбачає оцінку наявності власних наукових досліджень, вивчення динаміки обсягів фінансування сфери НДДКР та їх частки, динаміки якісного та кількісного складу зайнятих в НДДКР, динаміки кількості

розроблених та впроваджених нових продуктів та технологій.

Для ґрунтовного аналізу сфери НДДКР на підприємстві використовують наступні показники: частка витрат на виконання інноваційної діяльності; частка витрат на придбання ліцензій, патентів, «ноу-хау»; витрати на інноваційну діяльність в розрахунку на одного штатного працівника; середня тривалість процесу розробки нового продукту (нової технології); середня тривалість процесу освоєння нового продукту (нової технології); кількість виконаних розробок; кількість впроваджених інновацій; кількість діючих закуплених ліцензій на об'єкти інтелектуальної власності; частка експортованої нової продукції в загальному обсязі виробництва; кількість використаних об'єктів промислової власності; кількість отриманих охоронних документів у патентних відомствах зарубіжних країн; кількість отриманих охоронних документів в Держпатенті.

Позитивна динаміка виділених показників свідчить про інноваційну спрямованість підприємства та орієнтацію на високий рівень НДДКР. Звісно, якщо науково-дослідним роботам на підприємстві приділялася достатня увага, то утримання показників на певному рівні також буде свідчити про високий рівень НДДКР. Тому висновок про середній або низький рівень НДДКР цілком ґрунтується на експертних оцінках.

5. Аналіз маркетингу.

Аналіз маркетингової складової інноваційного потенціалу передбачає оцінку ресурсів, які забезпечують підприємству вигідну позицію на ринку та ефективну співпрацю з контрагентами, а саме база існуючих клієнтів підприємства і робота по розширенню цієї бази, канали збуту продукції, система просування продукції на ринку, імідж підприємства тощо.

Система маркетингу при оцінці інноваційного потенціалу носить інфраструктурний характер. При аналізі системи маркетингу на підприємстві варто визначити: підтримує вона всі вище визначені і описані складові інноваційного потенціалу чи ні, є сильною системою або слабкою. Визначити це можна на основі об'єктивних результатів діяльності, таких як доля ринку

підприємства, на основі аналізу ринків збуту, ефективності проведених маркетингових заходів, якщо вони взагалі мали місце.

На основі виділених структурних складових інноваційного потенціалу та визначених показників в рамках кожної складової можна зробити висновок про стан інноваційного потенціалу на підприємстві. Оскільки всі показники мають різний фізичний зміст – одні з них є кількісними абсолютними показниками (наприклад, кількість фахівців з вищою освітою, кількість патентів, що використовуються), другі кількісними відносними (наприклад, питома вага нової продукції в загальному асортименті, питомі витрати на наукові дослідження, коефіцієнт оновлення обладнання тощо), а треті якісними (наприклад, інноваційна сприйнятливість персоналу підприємства), їх необхідно інтегрувати в одну розрахункову систему.

Узагальнюючи, можна зробити висновок: у наш час жодне підприємство, жодна галузь не можуть обійтися без інноваційного втручання. Саме для того, щоб підприємство було успішним, конкурентоздатним, швидко та з мінімальними втратами пристосовувалося до змін у зовнішньому середовищі, випускало якісну та надійну продукцію, воно повинно постійно удосконалюватись, залучати нові технології та застосовувати ефективні, модернізовані способи виробництва. Тому керівники підприємства повинні розуміти, що інноваційний розвиток підприємства робить його більш конкурентоспроможним по відношенню до інших. Ресурси екстенсивного зростання вичерпано, і в даних умовах забезпечити процвітання підприємства може лише впровадження новітніх технологій та нововведень.

Щодо питання інтегральної оцінки ефективності використання інтелектуального капіталу підприємства, важливо також враховувати, що ІКП складається з декількох складових частин, у тому числі людського, соціального, структурного, споживчого. Тому типовим може бути тільки підхід до оцінки ІК конкретного підприємства. Для того, щоб зробити оптимальний вибір показників оцінки Т. Стюарт [193] рекомендує використовувати три прагматичні принципи:

1. Не ускладнювати задачу. Для об'єктивної оцінки необхідно не більше трьох вимірюваних параметрів кожного структурного елемента (людського, соціального, структурного, споживчого) і один показник, який характеризує інтелектуальний потенціал підприємства в цілому.

2. Вимірювати необхідно тільки те, що має важливе стратегічне значення для діяльності підприємства.

3. Вимірювати необхідно тільки ті види діяльності, які створюють інтелектуальне багатство.

У якості примірного набору показників оцінки ІК підприємства дослідники рекомендують наступні:

$К_1$ – співвідношення ринкової і балансової вартості підприємства;

$К_2$ – стабільність інтелектуальних кадрів;

$К_3$ – частка нової продукції у загальному обсязі продажів;

$К_4$ – частка досліджень і розробок у загальному обсязі робіт;

$К_5$ – кількість неформальних і формальних творчих об'єднань, груп, працівників;

$К_6$ – кількість форм взаємного обміну знаннями, інформацією, досвідом;

$К_7$ – кількість реалізованих на практиці рекомендацій з управління внутрішнім творчим процесом;

$К_8$ – частка об'єктів інтелектуальної власності у капіталі;

$К_9$ – оборот капіталу;

$К_{10}$ – відношення обсягу продажів до невиробничих витрат;

$К_{11}$ – задоволеність споживачів клієнтів;

$К_{12}$ – вірність торговій марці;

$К_{13}$ – стабільність споживачів, клієнтів.

Показник $К_1$ є провідним в оцінці підприємства; показники $К_2$, $К_3$, $К_4$ є вимірами людського капіталу; показники $К_5$, $К_6$, $К_7$ є вимірами соціального капіталу; показники $К_8$, $К_9$, $К_{10}$ є вимірами структурного капіталу; показники $К_{11}$, $К_{12}$, $К_{13}$ є вимірами споживчого капіталу.

У залежності від значень показників у порівнянні з пороговими значеннями ІК підприємства ІКП може бути оцінений як високий, середній, нижче середнього або підприємство визнається неінтелектуальним.

Щодо оцінювання ефективності інвестицій в ІКП, то О. Ніколайчук пропонує враховувати нелінійний характер взаємодії окремих елементів інтелектуального капіталу. Тому, на думку автора, можна оцінювати лише інтегральну ефективність всіх вкладень в інтелектуальний капітал. Ефективність інвестицій в інтелектуальний капітал (Е) є відношенням приросту інтелектуального капіталу підприємства за певний період до інвестицій в нього за той же період [152, с. 59]:

$$E = \frac{\frac{IK_n}{(1+r)^n} - IK_0}{\sum_{i=1}^{n} \frac{I_{IK_i}}{(1+r)^i}}, \qquad (5.20)$$

де IK_i – величина інтелектуального капіталу на кінець року і;

I_{IK_i} – інвестиції в інтелектуальний капітал в році і;

r – коефіцієнт дисконтування.

Додамо, що даний показник (Е) може використовуватись як критерій відбору, планування і подальшої організації впровадження у виробництво оцінюваних заходів з розвитку інтелектуального капіталу підприємства.

Згідно з наведеними завданнями управління інтелектуальним капіталом необхідною стає розробка методики оцінки інтелектуального капіталу. Алгоритм оцінки рівня управління інтелектуальним капіталом наведений на рис. 5.5.

Використання запропонованої методики дозволяє обґрунтовано оцінювати стан інтелектуального капіталу підприємства, виявляти резерви його зростання, розвитку і підвищення його конкурентоздатності, а також в подальшому обґрунтовувати й своєчасно впроваджувати відповідні заходи щодо підвищення ефективності інноваційної діяльності підприємства.

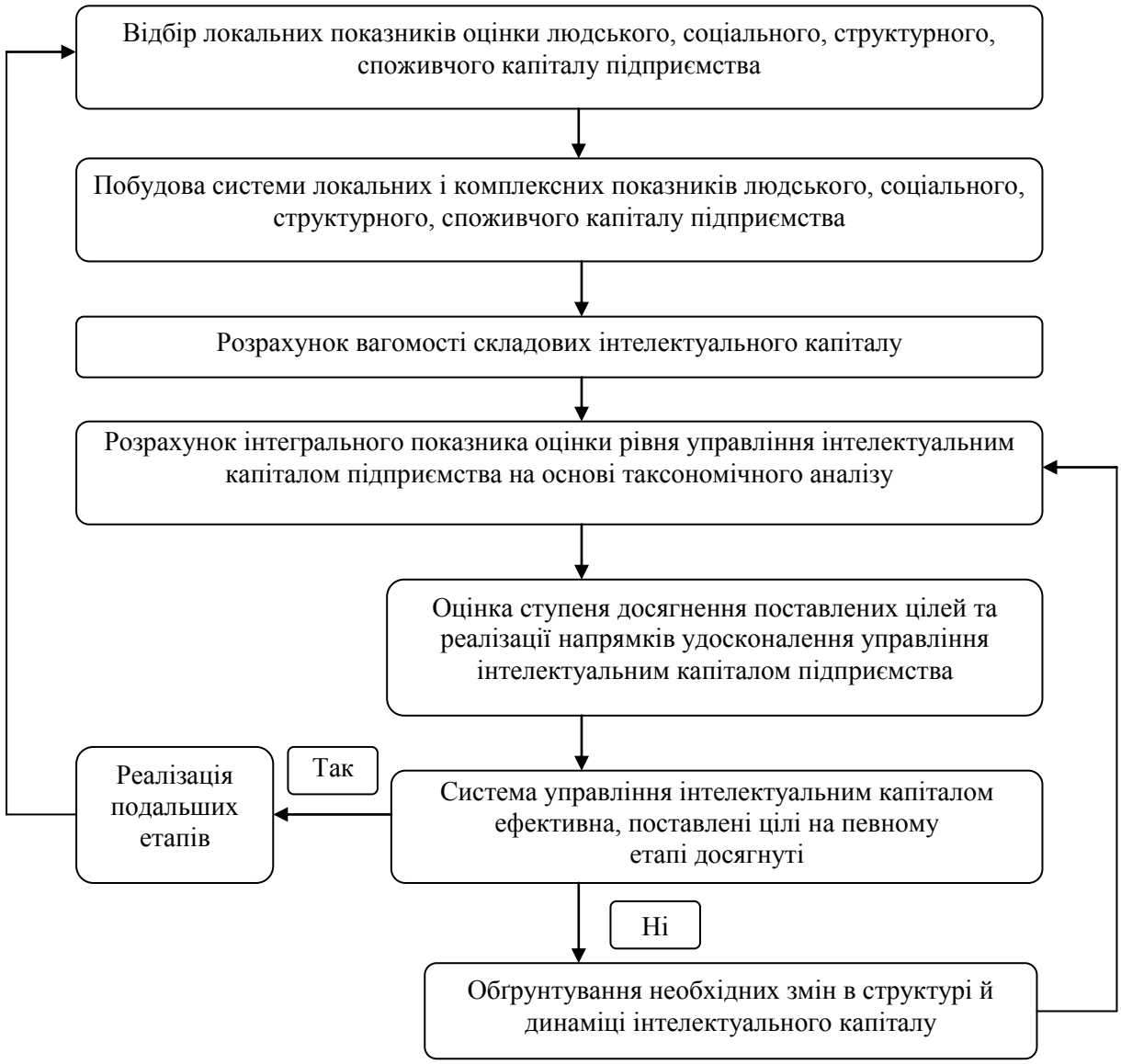

Рис. 5.5. Алгоритм оцінки рівня управління інтелектуальним капіталом (складено за [128, с. 35])

Відповідно до цього сформувалася нова концепція управління і оцінки ефективності управління, яка отримала назву «вартісна орієнтація», під якою розуміється така управлінська стратегія, основною ціллю якої є максимізація доходів власників капіталу, інвестованого в капітал підприємства, що рівноцінно завданню максимізації вартості акцій компанії.

Зазначене має принципове значення в питаннях організації управління інтелектуальним капіталом підприємства, оскільки багато об’єктів

інтелектуальної власності не піддаються прямій оцінці, проте впливають на загальну оцінку вартості підприємства.

5.3. Міжнародний досвід і підходи до оцінки інтелектуального капіталу

Одним із перших міжнародних документів для оцінки інтелектуального капіталу стало «Європейське керівництво: розвиток інтелектуального капіталу у відповідності із стратегією компанії», розроблене у 2003 році. До його створення були залучені спеціалісти із різних країн, апробація здійснювалась у 25 компаніях малого і середнього бізнесу в різних країнах. За своєю сутністю Європейське керівництво – це набір стратегічних інструментів і технік для визначення, опису, оцінки і розвитку інтелектуального капіталу компаній. Керівництво описує 5 основних етапів процесу виявлення і оцінки ІК: опис бізнес-моделі об’єкта дослідження; аналіз інтелектуального капіталу; вимірювання; стратегія покращення якості і виміри; складання підсумкового звіту.

«Датське керівництво: створення цінності для клієнтів на базі знань компанії» (Mouritzen, Bukh & al) представляє собою головне дослідницьке досягнення у проекті, який координувався Датським агентством торгівлі і промисловості, розпочатому у 1998 році. У проекті приймали участь 17 датських компаній, кожна з яких підготувала 2 комплекти різних матеріалів щодо оцінки інтелектуального капіталу. Класифікацію методів оцінки ІК, заснованих на огляді основних джерел зарубіжної літератури, проведено у статті білоруських дослідників О. Головчанської та Є. Стрельчені [43]. Авторами зроблено акцент на методах інтегральної оцінки, який дозволяє оцінювати якісні і кількісні характеристики інтелектуального ресурсу. Ґрунтовний огляд проведено в рамках двох теорій, що корелюють між собою: теорії людського капіталу і теорії інтелектуального капіталу. Методи оцінки людського капіталу представлені у табл. 5.4:

Таблиця 5.4

Методи оцінки людського капіталу підприємства

Метод	Характеристика
Оцінка структурних елементів	Розглядаються дві складові людського капіталу – авансований і розвинутий. Для оцінки вартості авансованого людського капіталу зводяться до єдиної одиниці виміру і сумуються інвестиції у освіту(дошкільну, спеціальну, загальну). Вводиться поняття базового людського капіталу, який розглядається як основа подальшого розвитку.
Амортизаційна оцінка	$$ЛКФ = \sum_{K=1}^{K} A_i \times T_i \times K_i ,$$ де A_i – річна сума амортизаційних інвестицій у людський капітал; T_i – строк амортизації даного виду інвестицій; K_i – кількість об'єктів, що амортизуються.
Оцінка виробничих затрат	1. Опосередкований (непрямий) метод (коефіцієнт Тобіна). 2. Прямий метод (оцінка всіх затрат на створення і розвиток людського капіталу).
Оцінка ефектів елементів	$$ЛКФ = \frac{\sum (E_{КЗ} + E_{ТК} + E_{ІК} + E_{ОПК} + E_{КМК})}{Ne_{інв}},$$ де E – річні ефекти використання трудового, інтелектуального, організаційно-підприємницького, культурно-морального капіталів і капіталу здоров'я; $Ne_{інв.}$ – нормативна ефективність інвестицій (яка вимагається), коефіцієнт від 0,15 до 0,25.
Оцінка управлінської добавленої вартості	$$УДВ = ДВБ - АДК - УВ ,$$ де *ДВБ* – добавлена вартість бізнесу; *АДК* – альтернативний дохід на капітал; *УВ* – управлінські витрати.
Оцінка собівартості	1. Витратний фактор (затратне на людський капітал). 2. Добавлена вартість (скоригований показник рентабельності). 3. Прибуток (ROIспівробітників підприємства). 4. Дохідний фактор (оцінка ефективності використання людського капіталу).
Інтегральна оцінка	Інтегральна оцінка людського капіталу на основі якісних і кількісних показників, що характеризують елементи людського капіталу. У простішому вигляді представляє собою комбінацію показників з відповідними ваговими коефіцієнтами.

На рівні країн і регіонів оцінка людського капіталу використовується в рейтингах для порівняння розвитку країн, наукового потенціалу і технологічного прогресу. Основні міжнародні рейтинги наводяться у табл. 5.5.

Таблиця 5.5

Оцінка людського капіталу у міжнародних рейтингах

Рейтинг	Розробник	Коментар
Knowledge Economy Index	Worldbank	Оцінює умови для ефективного використання знань у економічному розвитку
Knowledge Index	Worldbank	Оцінює спроможність країни до генерації і розповсюдження знань
Індекс розвитку людського потенціалу	ООН	Вимірювання рівня життя, грамотності, тривалості життя
Global Competitiveness Index	Укладається до The World Economic Forum	Входить до складу субіндексів: здоров'я і початкова освіта, вища освіта і підвищення кваліфікації, доступність технологій
The Global Innovation Index	INSEAD	У складі субіндексів представлена оцінка освіти, кваліфікації, результатів і ефективності їх використання

В основі іншого підходу лежить теорія інтелектуального капіталу: у якості базису для визначення сутності інтелектуального ресурсу використовуються або нематеріальні активи підприємства (об'єкти інтелектуальної власності, ділова репутація, портфель угод), або компетенції співробітників, внутрішня і зовнішня структури підприємства. У якості методів оцінки використовуються методи, характерні для інтелектуального капіталу підприємства. Класифікація методів оцінки інтелектуальних ресурсів другого підходу засновується на системі, що склалася і представлена у зарубіжних джерелах інформації. Автори виділяють два основні підходи до класифікації: в основі структурного підходу, що використовується у нефінансових моделях, застосовуються різні одиниці виміру для елементів; вартісний підхід містить агреговану оцінку, без оцінки вартості структурних елементів. Найбільш відома типологія методів оцінки інтелектуального капіталу, що запропонована Н. Бонтісом і Д. Люти [227].

Дослідники виділяють методи прямої оцінки інтелектуального капіталу (DICM, Direct Intellectual Capital methods), що оцінюють різноманітні елементи інтелектуального капіталу шляхом безпосередньої або з використанням інтегральної оцінки. Методи ринкової капіталізації (Market Capitalization Methods, MCM) застосовуються на порівнянні ринкової капіталізації компанії і вартості її акціонерного капіталу. У якості недоліку цих методів можливо відмітити

залежність вартості акцій від ринкової кон'юнктури, спекулятивних настроїв.

Також вчені розглядають окремою групою методи рентабельності активів (Return on Assets methods, ROA). В основі даних методів лежить порівняння середньогалузевої рентабельності і отриманої на підприємстві. Перевагою даних методів є можливість порівнювати між собою підприємства в межах однієї галузі. До недоліків даних методів відноситься імовірність завищення ефективності інтелектуального капіталу, пов'язаної з наявністю інших факторів перевищення середньогалузевих показників; експертна оцінка стану діяльності конкурентів може бути неточною.

Індикаторні методи (Score card Methods, SC) передбачають використання індексів та індикаторів, які подаються в подальшому у виді оціночних карт, графіків чи рейтингів або зведених індексів. Відмінністю від методів DICM є відсутність грошової оцінки.

Суть точних вимірювальних систем (Proper Measurement Systems, MS) полягає у тому, що елементи ІК, які представляють для компанії цінність, розпізнаються і розбиваються на вимірювані атрибути, які в подальшому об'єднуються у вимірювальну систему, що частіше всього представляє собою ієрархію. Метою застосування такої системи є отримання повноти і надійності при детальному розгляді аспектів вартості.

Основні методи оцінки інтелектуального капіталу представлені у додатку В.

Недоліками даних методик, визначається в [43], є:

1. Методології МСМ залежні від зміни ринкової кон'юнктури, що може призвести до значних змін інтелектуального капіталу на протязі дня.

2. Методології ROA надають можливість для порівнянь в середині галузі, при цьому дані методології мають слабкий зв'язок з інтелектуальним капіталом, допомагаючи співвіднести ефективність використання інтелектуального капіталу з фінансовими показниками.

3. Методології DICM, як і SC, характеризуються фокусом на окремих компонентах інтелектуального капіталу, таких як інтелектуальна власність. Вони

найбільш залежні від визначень інтелектуальних ресурсу і капіталу.

О. Головчанська і Є. Стрельченя роблять висновок, що в низці методів оцінки інтелектуального капіталу людська складова не виділяється у якості окремої компоненти. Так, методології ROA не розглядають окремо людську складову інтелектуального капіталу. В методологіях DICM людська складова виділяється в методі А. Брукінга «Технологічний брокер», в якому розглядаються колективні знання і креативні здатності працівників підприємства. Для більшості методів груп MS і SC характерне виділення людської складової, наприклад: Skandia Navigator – група індикаторів «люди», рівень інтелектуального капіталу (за Х. Фасхієвим) – оцінка людського капіталу, HCI – індикатори людського капіталу, Value chain Scoreboard™ і BSC – оцінка ефективності навчання.

Автори [43] окремо відмічають методи, що наголошують на різниці між інтелектуальним капіталом і ресурсом. У них підкреслюється значення ресурсу як джерела; в оцінці інтелектуального ресурсу акцент ставиться на творчі, духовні, креативні властивості особистості. Такі методи класифікуються значно трудніше. У якості причин цього можливо відмітити різноманітні цілі досліджень: це може бути акцент на оцінці накопичених знань, вивчення класифікації співробітників, вивчення їх морально-вольових якостей. Методи оцінки інтелектуального ресурсу представлені у табл. 5.6.

Таблиця 5.6

Сучасні методи оцінки інтелектуального ресурсу

Автор	Коментарі
О. Мельников	Розглядається коефіцієнт творчої енергії, який відображає зміни у продукті за конкурентоспроможний час. Біосоціальний коефіцієнт розраховується з коефіцієнтів працездатності, соціально-психологічного стану людини та інших, що залежать від психологічного типу особистості. На підставі розрахунків складається векторне поле чинних складових творчої енергії.
І. Анкудінов	Вводиться «кваліфікований профіль», тобто набір оцінок компетенцій, в якому враховується фактичний профіль і нормативний профіль, необхідний для успішного виконання завдань.
С. Кудрявцева	Побудова інституційної матриці для оцінки умов трансформації інтелектуальних ресурсі у капітал.
К. Оганян	Використання багатомірної розмитої класифікації параметрів інтелектуального ресурсу.

В основу уявлень про інтелектуальний ресурс у даній групі методів покладено теорію людського капіталу.

Питання для самоконтролю за темою 5

1. Методи прямого вимірювання і оцінки інтелектуального капіталу підприємства.
2. Методи оцінки ринкової капіталізації інтелектуального капіталу підприємства.
3. Методи оцінки віддачі активів (інтелектуального капіталу) підприємства.
4. Методи бальної оцінки інтелектуального капіталу підприємства.
5. Оцінка окремих елементів інтелектуального капіталу підприємства.
6. Інтегральні показники вартості інтелектуального капіталу підприємства.
7. Основні підходи до оцінки інтелектуального капіталу підприємства.
8. Критерії оцінки людського капіталу підприємства.
9. Інтегральна оцінка ефективності використання інтелектуального капіталу підприємства.
10. Методології оцінки інтелектуального капіталу підприємства: ROA, MCM, DICM, SC, MS.

Тести до теми 5

1. До найчастіше використовуваних груп методів оцінки інтелектуального капіталу відносяться: _____
_____

2. Витратний метод оцінки вартості інтелектуального капіталу передбачає такі дії: _____
_____

3. Експертний (ринковий) метод оцінки вартості інтелектуального капіталу передбачає використання: _____
_____

4. Інтегральний показник вартості інтелектуального капіталу підприємства становить різницю між загальною сукупною вартістю акцій за
_____
_____

5. Коефіцієнт Тобіна розраховується як відношення
_____

6. Показники виміру і оцінки людського капіталу підприємства (три-чотири) _____
_____

7. Показники виміру і оцінки соціального капіталу підприємства (три-чотири): _____
_____

8. Показники виміру і оцінки структурного капіталу підприємства (три-чотири): __
_____

9. Показники виміру і оцінки ринкового капіталу підприємства (три-чотири): _____
_____

10. Як можна оцінити вартість технічного винаходу? _____
_____

РОЗДІЛ 6. МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

6.1. Процес управління інтелектуальним капіталом та принципи його організації

Інтелектуальний капітал – це адекватна сучасній інформаційній стадії розвитку людського суспільства, форма прояву продуктивних і творчих сил людини в інформаційно-мережевій економіці, елементи якої одержують грошову і негрошову оцінку, накопичуються, капіталізуються, стають інтелектуальною власністю, вступають в ринковий і соціальний оборот як провідний чинник, обумовлюють зростання продуктивності, забезпечують додатковий дохід, сприяють підвищенню якості і рівня життя людей та забезпечують стійке інноваційне економічне зростання і соціальну стабільність у суспільстві [117].

Проблеми управління інтелектуальним капіталом у світі вийшли на перший план внаслідок всеосяжної інтелектуалізації сучасної економіки і стали вже не просто юридичними та комерційними питаннями, а й проблемами, які вимагають стратегічних комплексних підходів до вирішення. Складність розв’язання зазначених проблем полягає в надзвичайно високому ступені динамічності й різнобічності відносин, пов’язаних з інтелектуальною власністю [12].

Розвиток інноваційних процесів у економіці, зміна характеру відносин між елементами економічної системи, інтелектуалізація економіки, трансформація її структури і якості актуалізують необхідність розроблення, удосконалення концепції управління інтелектуальним капіталом на всіх економічних рівнях, включаючи і підприємство.

Ефективне управління інтелектуальним капіталом підприємства неможливе без побудови дієвої системи управління, в основу функціонування якої покладені прогресивні, науково обґрунтовані принципи і підходи. Функціонування системи управління інтелектуальним капіталом підприємства повинно бути спрямоване на

підвищення його конкурентоспроможності, максимізацію цінності інтелектуального капіталу і підприємства в цілому, формування умов для безперервного розвитку.

Очевидно, що метою створення, розвитку та використання інтелектуального капіталу є підвищення ефективності функціонування підприємства для отримання найбільшої економічної вигоди. Тому вважається, що управління інтелектуальним капіталом – це процес внесення змін у параметри формування та використання інтелектуального капіталу для досягнення підприємством поставлених економічних цілей.

Для того, щоб ефективно управляти інтелектуальними активами, необхідно зрозуміти і визнати, що не всі активи однакові. Деякі активи можуть вимагати вкладення коштів, деякі – вилучення, а деякі можуть взагалі не мати цінності. Це може означати, що до деяких активів потрібно перестати відноситися як до «священної корови», або, по крайній мірі, можливо продати право на користування ними. Головне, розуміти, що управління інтелектуальним активами є життєздатним інструментом управління підприємством.

Теоретичні основи управління інтелектуальним капіталом підприємства досліджено, зокрема, в публікаціях І. Нагорної. Політекономічний аналіз дав змогу автору не тільки з’ясувати роль і місце людини, її інтелектуального потенціалу у процесі виробництва, формуванні прибутку підприємства, але й показати роль соціалізації економіки, соціального капіталу як однієї з умов, за яких ІКП може розвиватися і перетворюватися на визначальний чинник формування високих кінцевих економічних результатів роботи підприємства. На цих теоретичних основах може будуватися і система управління інтелектуальним капіталом підприємства (СУ ІКП), метою якої є отримання прибутку як кінцевого фінансового результату.

До основних процесів управління інтелектуальним капіталом можна віднести формування, накопичення, обмін. При цьому від рівня управління кожного з вказаних процесів залежить загальна ефективність управління і

використання інтелектуального капіталу підприємницьких структур сучасного типу.

Управління інтелектуальним капіталом підприємства – це процес формування під впливом факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, за допомогою методів та інструментів управлінського впливу інтелектуальних ресурсів підприємства та забезпечення ефективного подальшого їх використання у процесі виробництва інноваційних продуктів та послуг з метою досягнення високого рівня конкурентоспроможності, прибутковості, забезпечення стабільного економічного та інноваційного розвитку підприємства [25].

Розглянемо детальніше основні елементи управління інтелектуальним капіталом на мікрорівні.

Суб'єктом управління інтелектуальним капіталом підприємства є керівництво та фахівці підприємства, які мають достатні посадові повноваження, а також володіють необхідними компетенціями.

Більшість дослідників, серед яких Т. Стюарт, Є. Балашов, С. Бєлоус-Сергєєва, В. Липчук, Т. Липчук, схиляються до думки, що до об'єкта управління належить сукупний інтелектуальний капітал підприємства та безпосередньо його складові.

На думку Т. Стюарта, інтелектуальним капіталом неможливо управляти, допоки він не буде зосереджений за стратегічно важливими напрямками розвитку підприємства, де від ефективного управління ним будуть залежати результати його діяльності. На думку вченого, до важливих місць зосередження інтелектуального капіталу належать: «голови співробітників компанії, її структура та споживачі», або іншими словами, людський, соціальний, структурний та споживчий капітали. Таким чином, дослідник пропонує здійснювати управління сукупним інтелектуальним капіталом організації шляхом управління окремими його складовими на основі врахування їх взаємозв'язку, взаємовпливу та взаєморозвитку [193]. З поглядами Т. Стюарта погоджується й О. Гапоненко, який головним принципом ефективного управління інтелектуальним капіталом

організації вважає підтримання синергетичного зв'язку між окремими його складовими [41].

Реалізація управлінського процесу відбувається безпосередньо через загальні функції управління.

Серед конкретних функцій управління інтелектуальним капіталом підприємства можна виділити [25, с. 86]:

- управління інтелектуальними ресурсами підприємства як нагромадженим запасом знань, умінь, навичок, а також частиною інтелектуальних продуктів, які можуть бути повторно використані в процесі виробництва з метою їх перетворення в результати інтелектуальної діяльності;

- управління інтелектуальною діяльністю на підприємстві як економічною діяльністю соціального суб'єкта (виконавця, колективу, організації), що використовується в процесі виробництва з метою перетворення її в унікальні економічні вигоди та протікає з використанням інтелекту як знаряддя праці та інтелектуальних ресурсів як предмета праці, в результаті організації якої підприємство отримує додаткові економічні вигоди;

- управління інтелектуальними продуктами підприємства як додатковими економічними вигодами, отриманими в результаті інтелектуальної діяльності людей.

Методи управління інтелектуальним капіталом – це сукупність способів впливу керуючої системи на керовану з метою забезпечення інтелектуальної діяльності й отримання інтелектуальних продуктів. На основі методів управління інтелектуальним капіталом формуються рішення з управління – формалізовані методи управління інтелектуальним капіталом (накази, розпорядження, вказівки тощо) [25, с. 86].

Традиційно методи управління інтелектуальним капіталом за характером впливу поділяють на адміністративні (організаційно-розпорядницькі), економічні та соціально-психологічні. Окрім вище перерахованих методів, О. Кендюхов виділяє ще правові [95]. Такий поділ є умовним. Не можна чітко розмежувати

зазначені методи, так як вони взаємопов'язані один з одним і мають багато спільних особливостей.

Сутність економічних методів полягає в тому, щоб шляхом впливу на економічні інтереси працівників й економічних контрагентів за допомогою цін, оплати праці, кредиту, прибутку, податків та інших економічних важелів створити ефективний механізм роботи. Завдяки економічним методам керівництво підприємства позбувається необхідності переборювати інертність працівників у реалізації нових завдань, керовані процеси стають більш гнучкими й адаптивними.

Призначення соціально-психологічних методів управління інтелектуальним капіталом полягає в тому, щоб шляхом впливу на неекономічні інтереси працівників та економічних контрагентів забезпечити сприятливі умови для інтелектуальної діяльності. Соціально-психологічні методи впливають на потреби й інтереси людини й групи, їхню ієрархію, активізують творчу або виконавську діяльність, спілкування. Дані методи передбачають використання моральних стимулів, особливих способів і умов комунікації, образів, метафор й інших прийомів впливу на психологічні установки й емоційну сферу психіки працівників.

Організаційно-адміністративні або організаційно-розпорядницькі методи управління включають прийоми й способи впливу суб'єкта управління на об'єкт за рахунок авторитету, влади (указів, законів, постанов, наказів, розпоряджень, інструкцій та ін.). Ці методи встановлюють обов'язки, права, відповідальність кожного керівника й підлеглого (виконавця), а також кожної ланки й рівня управління.

Використання правових методів управління інтелектуальним капіталом передбачає: застосування законів та інших нормативно-правових актів із захисту авторських прав, прав інтелектуальної власності на торговельні знаки, промислові зразки, винаходи тощо; застосування правових актів захисту прав інтелекту власності до регламентації відносин між суб'єктами управління інтелектуальним

капіталом і його власниками, а також до захисту від недобросовісної конкуренції, інтелектуального піратства.

Управління інтелектуальним капіталом підприємства – це сукупність принципів і методів розробки управлінських рішень щодо забезпечення ефективного планування, організації та контролю процесів формування, використання, розвитку та відтворення інтелектуального капіталу підприємства, оцінювання його вартості та оптимізації структури, а також мотивації процесів його накопичення і примноження, з метою отримання конкурентних переваг, зростання вартості інтелектуального капіталу та ефективності діяльності підприємства в цілому. Дане визначення побудовано на функціонально-процесних засадах менеджменту, конкретизує функціональні складові управлінського процесу з врахуванням специфічних особливостей інтелектуального капіталу та цілі менеджменту. Запропонований підхід до розуміння сутності управління інтелектуальним капіталом підприємства сприяє поглибленню тлумачення досліджуваного поняття з врахуванням специфічних рис об'єкту дослідження.

Системний підхід до формування і розвитку, управління інтелектуальним капіталом підприємства передбачає організацію інтелектуальної діяльності на чотирьох ієрархічних рівнях, на кожному з яких формується відповідний вид ІК:

- на рівні зовнішнього середовища (економіки в цілому, економіки країни, регіону, галузі) – зовнішній ІК;

- на рівні внутрішнього середовища підприємства – організаційний ІК;

- на рівні проектної або робочої команди (підрозділу підприємства) – груповий людський капітал;

- на рівні індивіда (працівника і його робочого місця) – індивідуальний людський капітал.

При організації інтелектуальної діяльності на підприємстві можливо використати наступні концептуальні підходи, що відображають характер включення суб'єктів різних рівнів у створення і використання ІК і ступінь незалежності та самодостатності підприємства: традиційний, кооперації,

інтеграції [62].

1. Традиційний підхід.

Підприємство максимально використовує те, що створено громадськими інститутами, тобто придбаває у готовому виді нову інформацію, знання, інтелектуальні ресурси, адаптуючи їх у відповідності із власними потребами. При цьому підприємство мінімізує витрати на інтелектуальну діяльність і робить наголос на ефективності пошуку і оцінки інформаційних та інтелектуальних ресурсів, що надходять на підприємство із зовнішнього середовища. Всередині підприємства управління концентрується на раціональному використанні інтелектуальних та інформаційних ресурсів, створенні доступного загальнокорпоративного середовища, розвитку інформаційних технологій, що дозволяє максимально використати придбані інформацію та знання [62, с. 315].

2. Підхід кооперації.

Підприємство вступає у договірні взаємовідносини з громадськими інститутами і суб'єктами ділового середовища, які утворюють інфраструктуру інтелектуальної діяльності. Спільно формуються інтелектуальні ресурси, продукуються інформація, знання, ІК. Цей підхід передбачає варіанти за сферами і обсягами охоплення: галузеві і регіональні партнери. Галузеве партнерство проявляється в інтелектуальній діяльності у вигляді вертикальної і горизонтальної кооперації підприємств, організацій, які об'єднуються у спільній господарській діяльності зі створення визначеного матеріального продукту, що відноситься до конкретної галузі.

Обсяг охоплення кооперативної інтелектуальної діяльності вимірюється розміром географічного простору, на якому взаємодіють партнери, і кількістю підприємств, організацій, залучених до партнерства.

Варіантом кооперації є також і аутсорсинг. Аутсорсинг забезпечує високу якість послуг інтелектуального характеру за рахунок спеціалізації і досвіду контрагентів, зниження затрат господарської діяльності, оскільки підприємство не створює відповідних внутрішніх інститутів.

Підхід до організації інтелектуальної діяльності на принципах кооперації можливий за наявності наступних умов: розвинутість ринкової економіки; наявність регіонального промислового технологічного кластера; підтримка і стимулювання кооперативної інтелектуальної діяльності з боку регіональних властей [62, с. 315].

3. Підхід інтеграції.

Підприємство створює всередині себе необхідні інститути і єдину систему управління для незалежної інтелектуальної діяльності – внутрішня інтеграція.

При зовнішній інтеграції створюється корпорація з єдиною системою управління, яка включає в себе підприємства, установи, організації, що охоплюють наступні види діяльності: освітні, науково-дослідну, науково-технічну, дослідне і серійне виробництво, правову, економічну.

Підхід інтеграції, заснований на освоєнні підприємством усіх видів інтелектуальної діяльності, вимагає значних інвестицій, але створює передумови для реалізації стратегії інтелектуального лідера. Збільшується інтелектуальна незалежність підприємства, зростає його конкурентоспроможність. При значних інтелектуальних результатах підприємство отримує можливість сильного впливу на відповідних ринках матеріальних та інтелектуальних продуктів [62, с. 316].

Концептуальні підходи до формування системи управління інтелектуальним капіталом підприємства сформульовані О. Кузьміним і О. Ліпич [120, с. 137]. Одним з основних загальнонаукових підходів, що пропонується ними, є підхід, згідно з яким управління інтелектуальним капіталом підприємства розглядається як складна конструкція чи система. Оскільки управління інтелектуальним капіталом не може існувати безвідносно до стосунків з управлінням підприємством в цілому, то управління інтелектуальним капіталом є проявом цієї системи і розглядається як система нижчого порядку. Реалізація системного підходу в процесі дослідження здійснюється через поєднання і взаємодію його основних аспектів:

- системно-історичного, який розглядає причини виникнення управління

інтелектуальним капіталом у системі управління підприємством;

- системно-цільового, який описує внутрішні складові управління інтелектуальним капіталом, його місце в системі управління підприємством як елемента нижчого порядку;

- системно-інтеративного, що виявляє чинники забезпечення цілісності управління інтелектуальним капіталом підприємства, його розвитку та вдосконалення;

- системно-функціонального, що реалізує функції управління інтелектуальним капіталом підприємства та визначає характер їх функціонування.

Таким чином, управління інтелектуальним капіталом підприємства слід розглядати як відкриту систему (рис. 6.1). На вході підприємство отримує з навколишнього середовища інтелектуальні ресурси. В процесі інтелектуальної діяльності відбувається перетворення інтелектуальних ресурсів підприємства на інтелектуальні продукти, які можуть реалізуватися підприємством та (або) використовуватися ним для власних потреб. Складовими концепції управління інтелектуальним капіталом є керуюча система, суб'єкт управління, за допомогою якої відбувається процес управління підприємством, та керована система, безпосередньо на яку керуюча система здійснює вплив. Керована система, у свою чергу, здійснює зворотний вплив на керуючу систему.

Керована система здійснює вплив на керуючу систему через принципи, функції, методи й управлінські рішення. Принципи управління інтелектуальним капіталом підприємства – це теоретичні положення з управління інтелектуальним капіталом підприємства, сформовані на основі загальних принципів управління.

Принципи управління інтелектуальним капіталом розглянуті в працях О. Кендюхова [94]. До них відносяться: обґрунтованість, неперервність, системність, емерджентність, гнучкість, ефективність, гуманізм, синергізм, зворотність зв'язку, перспективність.

Принцип обґрунтованості управління інтелектуальним капіталом передбачає обов'язковість застосування наукових методів і підходів до

управління інтелектуальним капіталом підприємства; обґрунтованість управлінських рішень щодо забезпечення оптимального обсягу інтелектуального капіталу.

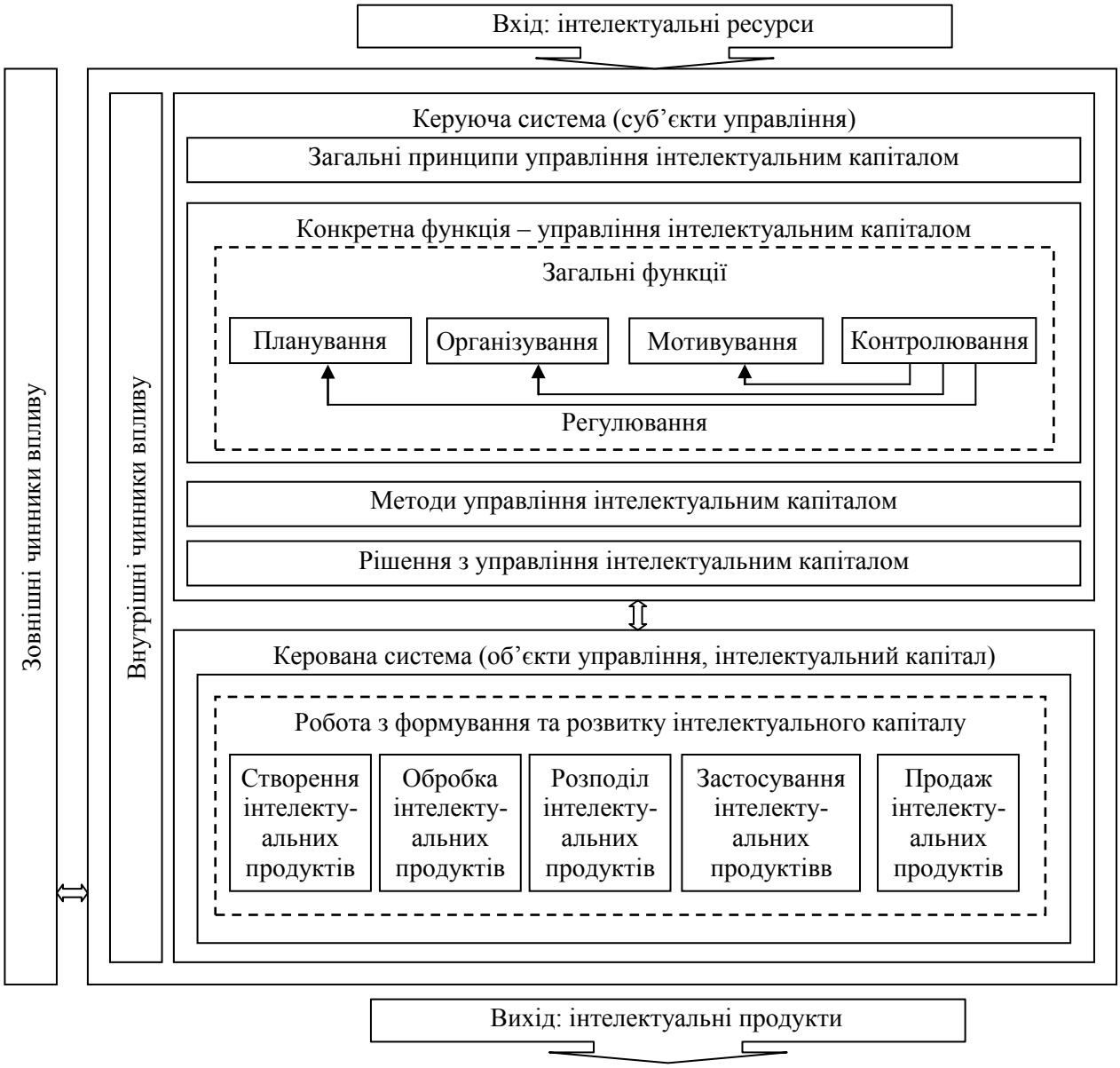

Рис. 6.1. Модель управління інтелектуальним капіталом підприємства

Принцип неперервності управління інтелектуальним капіталом передбачає безперервний (неперервний) зв'язок між усіма елементами процесу управління інтелектуальним капіталом підприємства, орієнтацію на взаємозв'язок завдань з формування й забезпечення управління інтелектуальним капіталом підприємства.

Принцип системності управління інтелектуальним капіталом полягає у встановленні єдності взаємопов'язаних елементів системи управління підприємством з системою управління інтелектуальним капіталом.

Принцип емерджентності управління інтелектуальним капіталом передбачає виникнення нових властивостей, які характеризують систему управління інтелектуальним капіталом, за рахунок взаємодії її окремих елементів.

Принцип гнучкості в управлінні інтелектуальним капіталом підприємства характеризує здатність об’єкта управління реагувати на зміни в навколишньому середовищі.

Принцип ефективності управління інтелектуальним капіталом – необхідність забезпечити найкраще співвідношення результатів управління і витрат на нього.

Принцип гуманізму управління інтелектуальним капіталом полягає у визнанні ролі людини головною в системі управління.

Принцип синергізму елементів системи управління інтелектуальним капіталом підсумовує ефект взаємодії елементів цієї системи, що характеризується тим, що їхня дія істотно перевершує ефект кожного окремого компонента у вигляді їх простої суми.

Принцип зворотності зв’язку полягає в тому, що результат функціонування будь-якого елемента системи управління інтелектуальним капіталом впливає на параметри, від яких залежить функціонування цього елемента системи.

Принцип перспективності управління інтелектуальним капіталом вказує на необхідність орієнтації управління на майбутні зміни та встановлення зв’язку між новим і старим у процесі розвитку управління інтелектуальним капіталом підприємства.

Розглядаючи і реалізуючи принципи управління ІКП, слід враховувати думку відомого його дослідника Т. Стюарта, який пише, що головним у інтелектуальному капіталі є те, що він не створюється з «окремих кусків» людського, структурного і споживчого капіталу, а створюється у результаті їх

взаємодії [193]. Австрійський вчений Гюнтер Кох теж наголошує, що форми інтелектуального капіталу не являються незалежними, між людським, структурним, клієнтським капіталом мається тісний взаємозв'язок.

У своєму дослідженні Л. Лукічова виділяє наступні принципи управління [130, с. 139]:

- принцип орієнтації на досягнення результату;
- принцип залежності від результату;
- принцип однократної фіксації інформації;
- принцип обробки інформації її генератором;
- принцип координації процесу, що веде до загального результату;
- принцип децентралізації при прийнятті рішення;
- принцип встановлення контролю в процесі.

Управління інтелектуальним капіталом організації має здійснюватися також відповідно до науково обґрунтованих принципів управління інтелектуальним капіталом організації, які визначають спосіб діяльності, взаємодії і виступають правилами, нормами управлінської діяльності: неперервності та надійності, планомірності, динамізму, наукової обґрунтованості методів управління, координації процесу, що призводить до спільного результату, вбудовування контролю в процес творчої діяльності.

М. Коваленко та І. Нагорна доповнюють, що система управління інтелектуальним капіталом підприємства створюється і функціонує на основі наступних принципів:

1. Принцип стратегічного партнерства власників підприємства, менеджменту і найманих спеціалістів, робітників: узгодження цілей кожного працівника з цілями підприємства, взаємність очікувань учасників виробничого процесу, взаємність внутрішньовиробничих вимог працівників-партнерів, спільність і адекватність стимулів (розподілу прибутку) індивідуальному внеску в кінцеві результати роботи підприємства тощо.

2. Партнерські взаємовідносини між всіма учасниками виробничого процесу: взаємодовіра і порозуміння, рівноправність, доведення диференційованих завдань розвитку підприємства до кожного працюючого, точність прямого і зворотного взаємозв'язку, формування внутрішніх фірмових індивідуальних і групових взаємовідносин сімейного типу.

3. Визначення критеріїв оцінки індивідуального внеску працівників, внесків формальних і неформальних колективів (структурних підрозділів, творчих груп) у кінцеві результати роботи підприємства.

4. Організація всеохоплюючої мережі форм масової участі працівників у виявленні резервів підвищення ефективності виробництва і якості продукції, розробці і впровадженні заходів, їх реалізації на основі добровільності входження до них працівників, свободи обговорення виробничих проблем, права на власне рішення і його реалізацію, обов'язковість заохочення безвідносно виду (економічний, соціальний тощо) і розміру ефекту від його реалізації.

Р. Нижегородцев і Т. Вітушкіна представляють ієрархію засобів управлінського впливу у залежності від об'єкта управління (кожному рівню управління підприємством відповідає свій суб'єкт і декілька об'єктів управління (рис.6.2).

Перші три сектори піраміди відображають впливи структурно-організаційного характеру – технологія, алокація ресурсів і характер прийняття рішень. ці впливи здійснюють і органи управління підприємствами, і органи управління партнерських об'єднань державних, громадських і комерційних структур, а також органи державного управління. Ефективність такого впливу проявляється у створенні необхідних умов для нарощування інтелектуального капіталу – оптимізації організаційних процедур.

Друга група «поверхів» піраміди ілюструє управлінський вплив, що здійснюється також трьома суб'єктами управління на групову взаємодію. Вжиття заходів з посилення компліментарності, підвищення гнучкості спільної діяльності і створення комунікаційного простору забезпечують синергетичний ефект, що

позитивно впливає на акумуляцію інтелектуального капіталу і його нарощування.

Рис. 6.2. Рівні управління інтелектуальним капіталом

Три верхні сектори, відображені на рис. 6.2, відповідають за управлінський вплив, що здійснюється трьома типами суб'єктів управління на індивіда. Мотивація, підвищення кваліфікації і адаптивності впливають на ступінь індивідуалізації продукту праці, на унікальність створюваних благ та їх інноваційність. Згідно М. Кастельсу: індивідуалізація праці є однією з ключових характеристик економіки нового типу.

Управління людським капіталом – основним джерелом інтелектуального капіталу розпочинається з управління знаннями, за цим передбачається управління компетенціями (навчання – практичний досвід – стимули) і завершується управлінням мотивацією, яка включає в себе правильну тріаду: стимули – цінності – організаційна культура.

У сучасних умовах управління інтелектуальним капіталом організації як функціональної підсистеми (поряд з маркетингом, фінансовим, виробничим

управлінням, управлінням персоналом тощо) стає необхідністю. Це підтверджується світовим досвідом провідних західних фірм, в яких є посади фахівців або окремі служби з управління інтелектуальним капіталом. Для сучасної організації ефективне управління ІК – це один із ресурсів для підвищення власної конкурентоспроможності, один зі способів оптимізувати організація внутрішніх процесів. Цей ресурс потрібно вміти виміряти, оцінити та ефективно використовувати, а для цього формуються певні рекомендації щодо використання концепції управління інтелектуальним капіталом.

З огляду на результати проведених узагальнень автором запропоновано принципову модель управління інтелектуальним капіталом (рис. 6.3).

Рис. 6.3. Принципова модель управління інтелектуальним капіталом підприємства

Управління інтелектуальним капіталом підприємства залежить від специфіки підприємства, в тому числі місії і реалізуємої стратегії його розвитку. В практиці все зводиться до розробки процесу, пристосованого до індивідуальних потреб і конкретного потенціалу підприємства. Загалом можна визнати, що

концепції управління знаннями і управління інтелектуальним капіталом дуже близькі між собою. Як знання, так і інтелектуальний капітал трактуються як важливі джерела конкурентної переваги в сучасній економіці. Різницю можна визначити у відзначенні різних проблем в рамках управління знаннями та інтелектуальним капіталом. Міркування, які стосуються управління знаннями, концентруються, перш за все, на питаннях способів ідентифікації необхідних знань, а також передумов їх створення і використання в організації. У випадку управління інтелектуальним капіталом багато уваги присвячується питанням його вимірювання, а також вимірній оцінці впливу змін його величини і якості на фінансові результати організації.

Управління інтелектуальним капіталом підприємства базується на гетерогенному ресурсі – знаннях. Тому невід'ємною частиною управління інтелектуальним капіталом є управління знаннями. Управління знаннями представляється як потік, спосіб передачі, інструмент комунікацій із зовнішнім середовищем організації, тобто як механізм підсилення інтелектуального капіталу. Однак управління інтелектуальним капіталом – це не лише управління знаннями, але й методика розповсюдження управління знаннями:

- управління нарощуванням потенціалу знань;
- підвищення цінності та вартісна оцінка інтелектуального капіталу.

Як згадано, управління інтелектуальним капіталом полягає у створенні процесу, завдяки якому підприємство може опрацювати стратегію конкуренції, яка спирається на знання й інтелектуальний капітал. Згідно з Т. Стюартом, процес управління інтелектуальним капіталом складається з чотирьох основних етапів (рис. 6.4) [193].

Процеси, в яких задіяний інтелектуальний капітал, І. Бажан розділяє на три складові: оцінка; інвестиції; управління. Вони, як і елементи в структурі інтелектуального капіталу, мають взаємозв'язок і визначають один одного. Так процес управління інтелектуальним капіталом неможливий без первинної оцінки і вкладення інвестицій. Процес інвестування інтелектуального капіталу необхідний

для раціонального управління і визначається точною оцінкою. А управління інтелектуальним капіталом неможливе без інвестицій та оцінки.

Рис. 6.4. Процес управління інтелектуальним капіталом в представленні Т. Стюарта (складено за [193])

Метою процесу управління інтелектуальним капіталом є реалізація основних функцій управління. Процес управління інтелектуальним капіталом підприємства в значній мірі поєднується, отже, з концентрацією на генерації інтелектуального капіталу, а також створенням умов для якнайповнішого використання цього засобу. Як наслідок, на думку А. Петрушки-Ортил, цей процес можна звести до здійснення наступних дій (рис. 6.5).

Систему управління знаннями і інтелектуальним капіталом не можна виділити як окрему функціональну вертикаль. Її слід трактувати як перетинаючи всю організацію, яка стосується більшості процедур і процесів в підприємстві, незалежно від того, в якому місці вони реалізуються.

Трансформація, або конвертація основних складових ІК та їх основних елементів визначають процес формування та розвитку самого інтелектуального капіталу. Формування інтелектуального капіталу здійснюється шляхом перегрупування та управління інтелектуальними ресурсами, конвертації

інтелектуальних ресурсів на інші економічні ресурси. Метою цього процесу є сприяння збільшенню та прирощенню цінності організації.

Рис. 6.5. Процес управління інтелектуальним капіталом в представленні А. Петрушки-Ортил

Розгляд процесу формування інтелектуального капіталу передбачає поєднання двох головних підходів – трансформації складових частин інтелектуального капіталу та типів знань організації, а саме стратегічного бачення нематеріальних ресурсів та їхньої конвертації, а також оперативного підходу до конвертації знань.

А. Бобришева і Н. Подлужна зводять процес управління інтелектуальним капіталом до семи видів діяльності:

1. Ідентифікація інтелектуального капіталу.

2. Розробка політики відносно інтелектуального капіталу.

3. Аудит інтелектуального капіталу.

4. Документальне оформлення інтелектуального капіталу і занесення його в базу знань.

5. Захист інтелектуального капіталу.

6. Збільшення й відновлення інтелектуального капіталу.

7. Розповсюдження інтелектуального капіталу.

З таким трактуванням системи управління інтелектуальним капіталом важко погодитися. Це, скоріше за все, намагання представити систему обліку і організації використання окремих об'єктів інтелектуальної власності. А управління капіталом повинне включати в себе функції з прогнозування, планування, організації, обліку, моніторингу, контролю, регулювання, мотивації, стимулювання тощо, процесів, які в комплексі мають за мету розвиток підприємства, забезпечення його конкурентоспроможності на основі створення та використання знань інтелектуального потенціалу працівників підприємства.

Інформатизація, інноваційний напрямок розвитку суспільства пов'язані із зміною місця і ролі людини на виробництві, в інших сферах діяльності. Процеси інтелектуалізації праці вимагають нових підходів до управління учасниками виробничих, соціальних процесів.

Ці підходи мають враховувати характерні для нової економіки мотиви діяльності людей: участь в управлінні виробництвом, бажання оновлювати продукцію і технології, удосконалювати методи роботи, реалізувати власний творчий потенціал і самовдосконалюватися. Все це потребує принципових змін у системі управління підприємством, незалежно від форми його власності. Відповідно менеджери майбутньої економіки повинні оволодівати інструментами, методами організації, стимулювання праці якісно нових працівників. Звичайно, і у сучасному суспільстві, і в економіці попередніх суспільних трансформацій предмети, технології виробництва базувалися на знаннях. В усі часи було вірним гасло «Знання – сила». Але мова йде не про значення нових знань в історії

людства, а про трансформацію механізмів використання джерела цих знань інтелектуального потенціалу людини, кожного члена суспільства, кожного учасника суспільного виробництва.

Алгоритм процесу управління інтелектуальним капіталом підприємства представлено на рис. 6.6.

Аналіз стану справ із застосуванням методів та конкретних інструментів управління інтелектуальним капіталом на підприємствах доцільно розпочинати із уточнення основних теоретичних положень процесу управління інтелектуальним капіталом. Це має забезпечити єдність методичних підходів до оцінки з урахуванням специфіки діяльності підприємств різних галузей і підгалузей та співставність отриманих результатів.

Процес управління підприємством – це синтезоване використання інструментів менеджменту і маркетингу, пов’язане зі складовими системи мотивації для реалізації інноваційного потенціалу трудових ресурсів підприємства. Інтелектуальний ресурс – можливості підприємства розвиватись, спираючись на інтелектуальний капітал. Зокрема, під процесом управління інтелектуальними ресурсами розуміється сукупність дій та заходів, спрямованих на забезпечення ефективного планування, організації та контролю процесів формування та використання інтелектуальних ресурсів, а також мотивації процесів їх накопичення і примноження.

Основними функціями і завданнями системи управління інтелектуальними ресурсами підприємства є планування, облік, організація, контроль, координація і стимулювання процесів:

- створення та розвитку інтелектуальних ресурсів;

- руху інформаційного потоку, що циркулює між підприємством та його партнерами;

- формування портфелю прав на об'єкти інтелектуальної власності та їх капіталізації;

- використання інтелектуальних ресурсів підприємства.

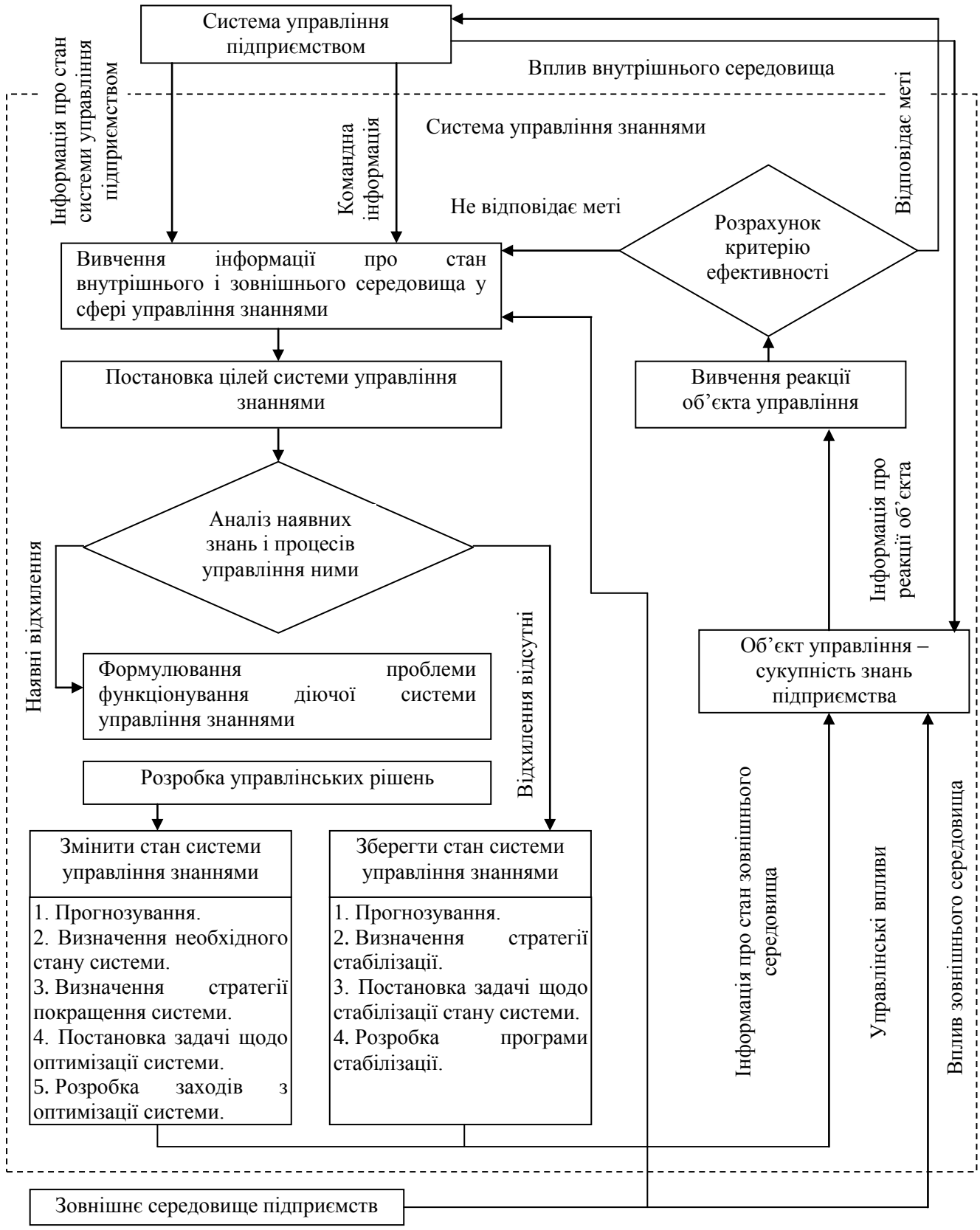

Рис. 6.6. Алгоритм процесу управління інтелектуальним капіталом підприємства [79]

Розміри накопиченого підприємством інтелектуального ресурсу залежать від якості його управління, а також від створених на підприємстві умов для реалізації інтелектуального потенціалу працівників.

Система управління інтелектуальним капіталом підприємства об'єднує такі підсистеми:

1) підсистема управління людським капіталом;
2) підсистема управління соціальним капіталом;
3) підсистема управління структурним капіталом;
4) підсистема управління споживчим капіталом;

Підсистема управління людським капіталом охоплює функції з:

- підвищення рівня освіти, кваліфікації;
- формування необхідних професійних знань;
- побудова ефективної, орієнтованої на результат корпоративної культури;
- залучення унікальних спеціалістів;
- побудова ефективної системи мотивації тощо.

Підсистема управління соціальним капіталом охоплює управлінські функції з:

- створення умов для поєднання інтересів всіх груп працівників;
- формування виробничих творчих та спеціальних зв'язків між працівниками підприємства, взаємодії у середині, їх груп, колективів;
- організація процесу обміну знаннями, інформацією, досвідом;
- налагодження співпраці співробітників;
- виховання загальної культури працівників – комунікабельності, відповідальності, досвідченості, творчого мислення та їх мотивації;
- запровадження комунікаційних процесів форм співпраці, які сприяють прийняттю колективних рішень і колективним діям;
- розроблення стандартів з управління творчим процесом;
- сприяння встановленню на підприємстві атмосфери взаємної довіри, поваги, співпраці.

У підсистемі управління соціальним капіталом підприємства корпоративна культура має особливе значення – вона є звя’зуючою ланкою між окремими підрозділами, групами працівників підприємства, елементом, що сприяє збереженню і передачі корпоративних цінностей, правил, норм. Саме ефективна корпоративна культура сприяє: утвердженню цінностей персоналу, у системі яких важливе значення має орієнтація на створення інновацій, пошук креативних рішень нових підходів до виконання різних виробничих задач; формування навичок командної роботи, лояльності персоналу до цінностей колективу підприємства; підвищення ролі нематеріальної мотивації для персоналу, його приналежності до загальних результатів діяльності підрозділу, підприємства [74].

Підсистема управління структурним капіталом передбачає виконання таких функцій:

- захист і ефективне використання прав інтелектуальної власності;
- удосконалення технології виробництва товарів і послуг;
- управління інформаційними ресурсами, захист даних;
- підвищення ефективності діючої структури менеджменту;
- підвищення ефективності системи економічної безпеки тощо.

Підсистема управління споживчим капіталом охоплює такі управлінські функції:

- ефективне управління брендом підприємства і його фірмовими найменуваннями;
- забезпечення довгострокових ділових взаємозв’язків з клієнтами і постачальниками;
- підвищення ефективності функціонування системи маркетингу і збуту та інші.

Управління інтелектуальними ресурсами доцільно визначити як синтезоване використання інструментів менеджменту і маркетингу, пов’язане із складовими системи мотивації для реалізації інноваційного потенціалу трудового ресурсу, що дозволяє реструктурувати елементи системи управління

підприємством відповідно до вимог зовнішнього середовища. Вони мають бути підпорядковані довгостроковим цілям розвитку, які формуються з урахуванням сучасного стану його ресурсної бази, положення на ринку і товарної орієнтації. Перспективним інструментом управління інтелектуальними ресурсами має стати внутрішньо-організаційний маркетинг, суть якого полягає в тому, що відносини підприємства та працівників будуються на тих же підставах, що і з клієнтами. Підприємство «пропонує» особливий продукт – посаду на підприємстві з її специфічними правами та обов'язками. Працівник «купує» цей продукт, «оплачуючи» його своєю працею. Відповідно, орієнтація на клієнта – основа традиційного розуміння маркетингу, що доповнюється орієнтацією на «внутрішнього споживача», співробітника.

Розглядаючи роль маркетингу у створенні інтелектуального ресурсу, необхідно відзначити, що часто саме підприємство виступає як найефективніший виробник інтелектуального ресурсу, оскільки володіє умовами, за яких може здійснюватися підготовка персоналу до поточних потреб. Крім того, підприємство має інформацію про найбільш перспективні напрямки у навчанні, створює можливість здійснювати виробничу підготовку. Досвід розвинених країн показує необхідність зростання інвестицій підприємства у своїх співробітників, що дозволяє створити умови, за яких працівників турбує не лише їх матеріальне благополуччя, а й успіх всього підприємства. Для ефективного застосування своїх знань співробітники мають отримувати різні вигоди від діяльності в організації, в тому числі і задоволення від виробничої діяльності та умов, в яких вона відбувається.

6.2. Моделі управління інтелектуальним капіталом підприємства

Для інтелектуального капіталу притаманні свої специфічні риси, які повинні враховуватися при удосконаленні управління ним:

- вміле використання засобів інтелектуального капіталу дозволяє зменшити

витрати матеріальних засобів виробництва або максимізувати прибутки від їх використання;

- можливості розвитку інтелектуального капіталу є необмеженими, тоді як у випадку матеріальних засобів у певний момент підприємство наштовхується на бар'єр їх подальшого розвитку;

- інтелектуальний капітал не амортизується в процесі використання, навпаки, втрачає свою вартість саме від того, що він не використовується;

- пріоритетна спрямованість інтелектуального капіталу на майбутнє, основа для його оцінки – це вартість, що буде створена в процесі його майбутнього використання;

- інтелектуальний капітал оцінюється за допомогою як вартісних, так і невартісних показників;

- інвестиції в інтелектуальний капітал забезпечують його власнику одержання більш високого доходу [126].

Акцентуючи увагу на ролі і місці людського капіталу в розвитку економічного потенціалу підприємства, слід враховувати, що єдино вірним ходом подій має стати стратегія інноваційного розвитку економіки, що спирається на одну з головних конкурентних переваг – на інтелектуальний капітал працівників, на розвиток людських ресурсів, на найбільш ефективне застосування знань і умінь людей для постійного поліпшення технологій.

В результаті взаємодії різноманітних чинників, що характеризують людський і соціальний потенціали підприємства, які організаційними заходами менеджменту знань перетворюються, у тому числі, у структурний, споживчий капітали, на підприємстві на основі творчої діяльності всіх працівників здійснюється процес раціоналізації економічної і соціальної діяльності підприємства, основні елементи якого представлені на рис. 6.7.

Виділяють такі проблеми при побудові систем управління інтелектуальним капіталом:

Рис. 6.7. Блок-схема циклу робіт з раціоналізації економічної і соціальної діяльності підприємства

- в більшості знання є неявними (схованими) і завдання їх розкриття важко розв'язуване. Для цього відшукують особливих людей (модераторів), які у неформальному спілкуванні крок за кроком ці знання розкривають, тобто переводять їх у явний вид;

- систематизація знань, коли ресурси знань у широкому сенсі можуть перебувати в різних місцях – в базах даних, базах знань, картотечних блоках, у фахівців – і розосереджені по всьому підприємству, що ускладнює їх обмін і передачу в рамках однієї організації.

Специфіка інтелектуального капіталу зумовлює необхідність і доцільність використання комбінованих прийомів, що припускають залучення одночасно декількох методів управління [24]. При виборі методів та інструментів управління інтелектуальним капіталом необхідно враховувати: а) тип інтелектуального капіталу, б) підрозділ організації та його рівень ієрархії, в якій здійснюється управління, в) етап системи управління знаннями (виявлення, збереження тощо).

Наступним завданням є визначення суті концепції управління інтелектуальним капіталом організації та рекомендації щодо її використання для підвищення конкурентоспроможності організації.

Головне завдання концепції управління інтелектуальним капіталом – забезпечити ефективне використання і розвиток знань в організації. Призначення ж концепції управління ІК полягає у: підвищенні цінності людського ресурсу; формуванні системи управління інтелектуальним капіталом організації і забезпеченні її адекватності зовнішнім і внутрішнім умовам діяльності; забезпеченні ефективного функціонування інтелектуального капіталу; раціональному використанні всіх видів інтелектуального капіталу; зростанні інтелектуальної власності; реалізації стимулів, спрямованих на ефективне використання і відтворення інтелектуального капіталу; підвищенні продуктивності розумової праці; відтворенні інтелектуального капіталу; підтримці управлінських рішень у стратегічному, інноваційному, фінансовому, технологічному і виробничому менеджменті, в маркетингу і логістиці; створенні

нормативної бази управління інтелектуальним капіталом з метою обґрунтування управлінських рішень, які приймаються; розподілі обов'язків між суб'єктами управління інтелектуальним капіталом; підвищенні конкурентоспроможності бізнесу.

Необхідно підкреслити, що управління інтелектуальним капіталом відбувається на трьох рівнях організації (працівник, трудовий колектив, все підприємство), а тому виділяють: управління інтелектуальним капіталом людини; управління людським капіталом (інтелектуальний капітал колективу працівників); управління інтелектуальним капіталом підприємства.

Концепція управління інтелектуальним капіталом підприємства – це саморегулююча система елементів управління (суб'єктів управління, цілей, функцій, структури управління, методів управління інтелектуальним капіталом, мотиваційного механізму інтелектуальної праці, критеріїв та методів оцінки ефективності управління інтелектуальним капіталом) та об'єктів управління (типів та видів інтелектуального капіталу), у якій відбувається цілеспрямоване перетворення впливу елементів управління на необхідний стан або реакцію інтелектуального капіталу і яка має вхідні впливи у формі зовнішніх вимог і вихідну реакцію у вигляді результатів використання і відтворення інтелектуального капіталу.

Бізнес-модель стратегічного управління інтелектуальним капіталом в середовищі системи бізнес-моделювання BusinessStudio З пропонує І. Журавльова [73], шляхи підвищення інноваційно-інвестиційної активності промислового підприємства в трансформаційній економіці обґрунтовує І. Кривоногова [116]. Організаційний механізм управління інноваційно-інвестиційною діяльністю на промисловому підприємстві пропонує Ю. Мельник [141]. Організаційно-економічні засади управління інноваційним розвитком підприємств харчової промисловості сформульовані К. Васильченко [29]. Підходи до стратегічного управління інноваційною діяльністю переробних підприємств в умовах невизначеності обґрунтовані О. Нездойминога [150].

Моделі управління інтелектуальним капіталом промислових підприємств досліджували А. Мазарчук, І. Ткач [131]. Разом з тим, нові теоретичні і практичні надбання інших дослідників систем управління інтелектуальним капіталом підприємств, що були досягнуті після захисту дисертації О. Кендюхова (2007 рік), дозволяють нам сформулювати і деякі додаткові положення і пропозиції з цих питань.

Цікавими, на наш погляд, є пропозиції І. Чайковської щодо економіко-математичної комплексної моделі управління інтелектуальним капіталом промислового підприємства [210]. Вони відзначаються високим теоретичним рівнем, чітко сформульованими практичними рекомендаціями. Згідно з розробленою комплексною моделлю управління інтелектуальним капіталом підприємства у концептуальному, структурному і математичному вигляді автором запропоновано механізм управління інтелектуальним капіталом та здійснено реалізацію моделі управління з метою прийняття обґрунтованих управлінських рішень стосовно інтелектуального капіталу підприємства. Застосований автором на основі реалізації моделі управління економіко-математичний інструментарій дає змогу отримувати конкретні числові значення необхідних змін показників інтелектуального капіталу для досягнення цільового значення економічного показника із врахуванням мінімізації витрат. Програмна реалізація дозволяє автоматизувати розрахунки та бути зручною у використанні, що особливо важливо, враховуючи складність структури системи, багатоаспектність, різноманітність питань управління та множинність показників для оцінки ефективності використання елементів, складових та інтелектуального капіталу підприємства в цілому, їх впливу на кінцеві показники діяльності підприємства.

О. Чала запропонувала структурну модель інтегрованої системи управління інтелектуальним капіталом підприємства [211, с. 280]. Доповнена, з урахуванням новітніх уявлень про інтелектуальний капітал, його структур, рушійні сили функціонування і розвитку, модель управління представлена на рис. 6.8.

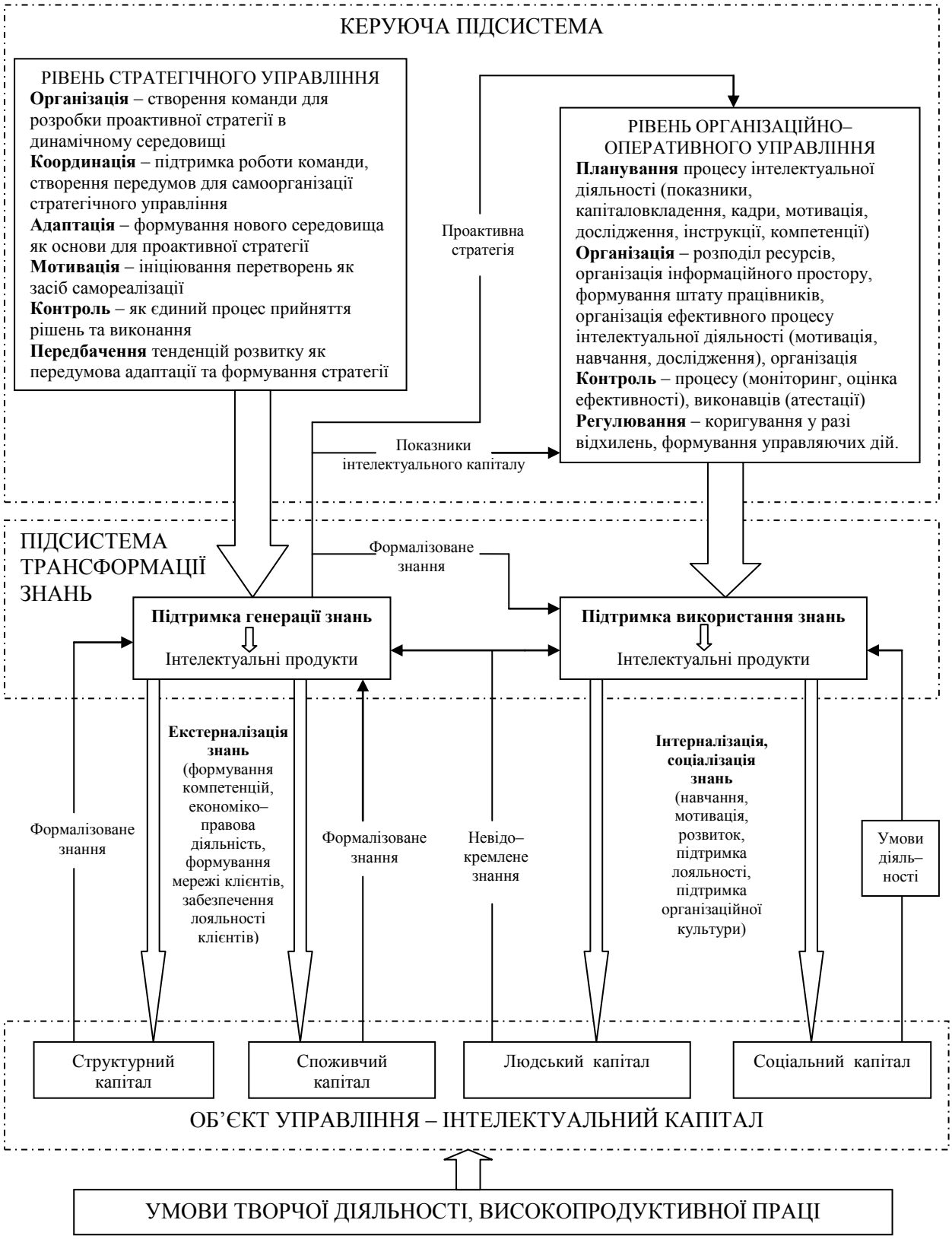

Рис. 6.8. Структурна модель інтегрованої системи управління інтелектуальним капіталом підприємства (складено за [211, с. 280])

Акцентуючи увагу на ролі і місці людського капіталу в розвитку економічного потенціалу підприємства, слід враховувати, що єдино вірним ходом подій має стати стратегія інноваційного розвитку економіки, що спирається на одну з головних конкурентних переваг – на інтелектуальний капітал працівників, на розвиток людських ресурсів, на найбільш ефективне застосування знань і умінь людей для постійного поліпшення технологій.

У розвинутих країнах сьогодні формується постматеріальна економіка, де найважливішим активом виявляються не матеріально відчутні ресурси – товари, сировина, робоча сила, устаткування, а щось невловиме – інтелект, інформація, знання. Відповідно до підрахунків експертів, у 90-ті роки XX ст. більш ніж 70% зростання валового національного продукту постіндустріальних держав зумовлювалося підвищенням освітнього рівня працівників, поширенням нових інформаційних технологій [219, с. 106]. У постіндустріальному світі «люди працюють мозком замість рук, ... комунікаційні технології створюють глобальну конкуренцію, нововведення важливіші за масове виробництво, ... інвестиції вкладаються скоріше в нові концепції чи засоби їхнього створення, ніж нові машини, ... і постійними є лише швидкі зміни» [23, с. 50].

Реалізація стратегії розвитку підприємства має відбуватися у міжнародному контексті методологічних узагальнень щодо шляхів та методів практичної реалізації концепції економіки знань, що були зроблені у березні 2000 року на Саміті Європейської Ради у Лісабоні визначенням стратегічних цілей розвитку ЄС. Такими цілями було визнано підготовку до економіки знань, результатом якої має бути:

- перетворення ЄС у найбільш динамічну систему світу;
- підвищення рівня продуктивності праці;
- подолання 50%-го розриву між доходами на душу населення у Європі та США [203, с. 105].

Дослідники В. Онікієнко, Л. Ємельяненко, І. Терон наголошують на тому, що основні наслідки інноваційного розвитку пов’язані зі зміною місця людини у

виробництві: зміна змісту, структури та продуктивності праці; вплив на соціальну структуру суспільства, що призводить до кількісних і якісних змін у професійно-кваліфікаційному складі робочої сили, соціальних і професійних груп; зростання вимог до управління та організації діяльності [157, с.58–59]. Ними визначено такі основні напрямки змін змісту праці:

- інформатизація праці, тобто використання таких матеріально-речових елементів, що передбачають великі неречові затрати, забезпечуючи трудоенергоресурсозбереження та управлінську інформацію;

- інтелектуалізація праці – збільшення частки розумової праці в сукупній, підвищення творчих функцій у роботі всіх працівників.

Обидва ці напрямки – спільний і взаємопов'язаний процес розвитку підприємств. Інформатизація, інтелектуалізація праці ґрунтуються на нових мотиваційних стратегіях працівників, складовими яких є: намагання брати участь в управлінні виробництвом; бажання оновлювати продукцію, освоюючи технологічно складніші її види, удосконалюючи методи роботи з метою економії ресурсів і підвищення продуктивності праці; реалізації власного творчого потенціалу і самовдосконалення.

Виходячи з наведеного, основні напрямки удосконалення управління інтелектуальним капіталом підприємства можуть включати:

1. Введення людського капіталу в активи підприємства, розглядаючи його як об’єкт управління і використовуючи при цьому принципи менеджменту знань;

2. Стимулювання творчої активності працівників підприємства з використанням чинників активізації людського і соціального капіталів;

3. Формування системи обліку нематеріальних активів, виходячи з визначення інтелектуального капіталу.

При цьому менеджментом підприємства ставиться за мету – добувати максимальну для підприємства користь із роботи, творчої діяльності кожного працівника.

У зв’язку з цим можливо сформулювати і основні напрями пошуку і

формування інтелектуального капіталу переробного підприємства:

- оновлення продукції, підвищення її технічного рівня і конкурентоспроможності на товарному ринку;

- підвищення якості, дизайну, споживчої привабливості продукції; ріст продуктивності праці;

- удосконалення методів обробки або виробництва продукції, інструментів та обладнання, механізація тяжкої і ручної праці;

- маркетингові інновації;

- економія матеріальних і паливно-енергетичних ресурсів; удосконалення системи матеріально-технічного обслуговування або операцій щодо закупівель, обліку, розрахунків;

- підвищення культури, рівня організації виробництва; організаційні інновації;

- удосконалення організації праці, внутрішніх і зовнішніх виробничих відносин, у тому числі логістики, доставки або розповсюдження продукції;

- покращення умов праці, культурно-побутового обслуговування зайнятих на виробництві;

- вирішення соціальних проблем працюючих;

- навчання та підготовка персоналу тощо.

Зокрема, для прикладу, на підприємствах харчової промисловості необхідно просуватись у пріоритетних напрямках розвитку промисловості, таких як:

- прискорення розробки та впровадження сучасних енергозберігаючих технологій переробки харчової сировини і випуску продовольчих товарів;

- здійснення пошуків і забезпечення масового використання достовірних методів проведення експрес-аналізів харчової сировини щодо вмісту шкідливих залишків;

- удосконалення інформаційного забезпечення інноваційного процесу з урахуванням досягнень комп’ютерної техніки та програмного забезпечення;

- стимулювання використання проривних технологій комплексної

переробки харчової сировини, випуску високоякісних продовольчих товарів та недопущення або мінімізація забруднення довкілля промисловими відходами;

- розробка на новій основі інноваційних технологій з модернізації і технічного оновлення підготовчих, допоміжних, сервісних, інших цехів та служб, що забезпечують підтримку стабільного функціонування підприємства.

Для ефективного управління інтелектуальними ресурсами підприємства пропонується дотримуватись таких пріоритетних напрямків, як:

- здійснення збору інформації про інтелектуальний потенціал підприємства;

- визначення доцільності залучення додаткових інтелектуальних ресурсів, наприклад, на основі аутсорсингу;

- окреслення пріоритетних і найбільш прибуткових сфер діяльності підприємства, виявлення найбільш кваліфікованих фахівців для вирішення завдань у певних сферах та визначення доцільності вкладення коштів у розвиток інтелектуальних ресурсів;

- організація навчання персоналу підприємства з метою розвитку і вдосконалення раніше отриманих знань;

- організація підвищення творчої та інноваційної активності інтелектуальних ресурсів галузевих підприємств.

У цій та інших схемах реалізації задач з розвитку та управління інтелектуальним капіталом підприємств багато дослідників сходяться на думці, що введення людського капіталу в актив підприємства можливо і необхідно здійснювати на принципах менеджменту знань.

І. Крутій, наприклад, до складу функцій управлінської праці включила нову функцію «адаптація до передумов соціального, економічного, політичного та технологічного характеру», яка полягає у протидії негативним викликам зовнішнього середовища на основі знаннєвого підходу. При цьому знаннєвий підхід в управлінській праці автором запропоновано розуміти як комплексне врахування при реалізації функцій менеджменту теоретичних знань, набутих у процесі навчання, та прикладних знань, умінь та навичок, набутих при виконанні

професійної діяльності; знаннєвий підхід спрямовано на формування управлінських конкурентних переваг, тобто конкурентних переваг за сферами управлінських функцій, які забезпечують можливість підприємству отримувати вигоди економічного характеру (рис. 6.9).

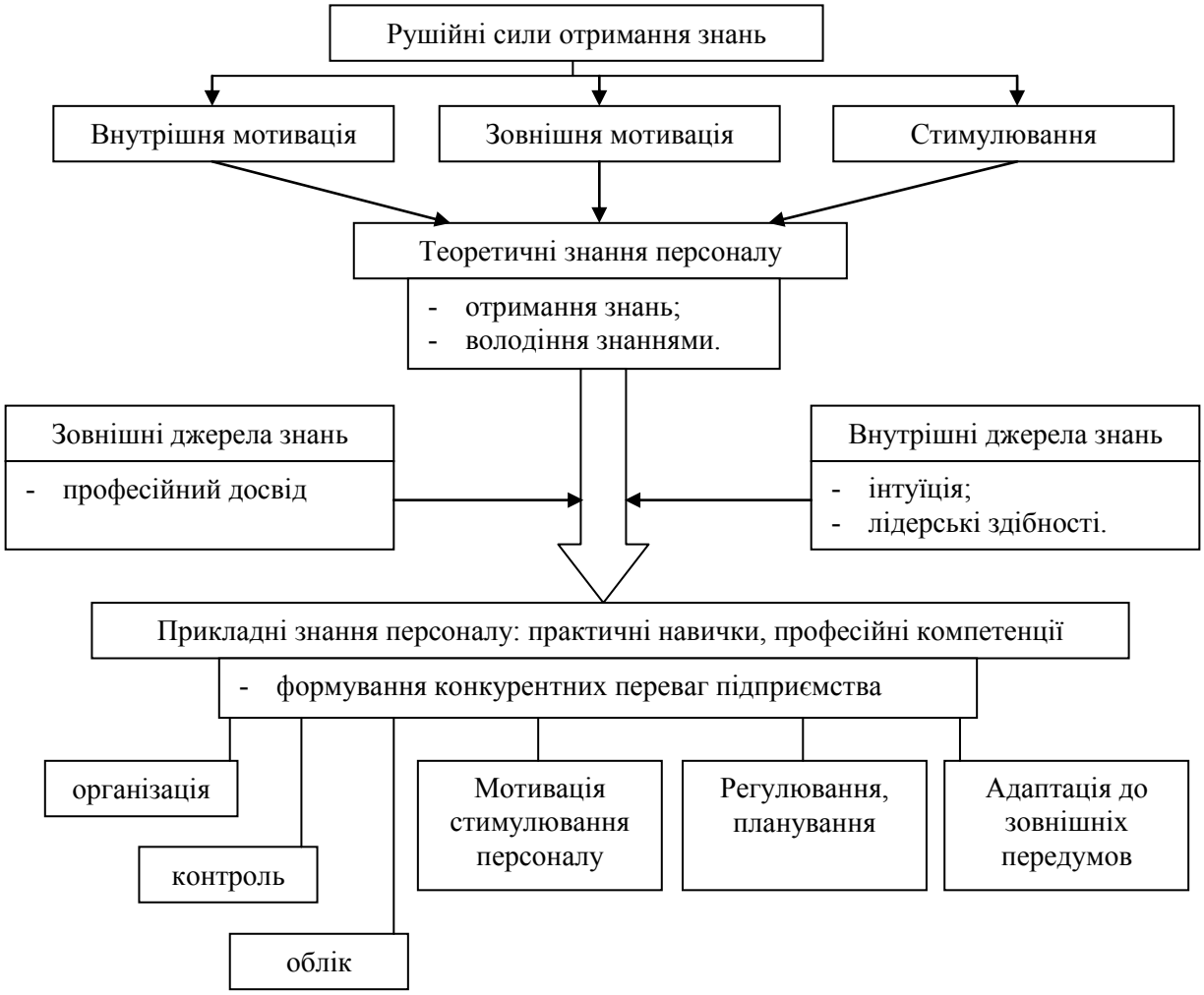

Рис. 6.9. Концептуальна знаннєва модель формування конкурентних переваг (складено за [118, с. 7])

Цілі і задачі функціонування і розвитку інтелектуального капіталу підприємства формуються виходячи із цілей соціально-економічного розвитку цього підприємства. Одним із способів їх реалізації є підвищення рівня знань і вмінь працівників як умови розвитку їх інтелектуального капіталу. На підприємстві створюються умови для реалізації творчого потенціалу працівників

у вирішенні проблем виробництва. Це реалізується з у рахуванням особистих інтересів працівників.

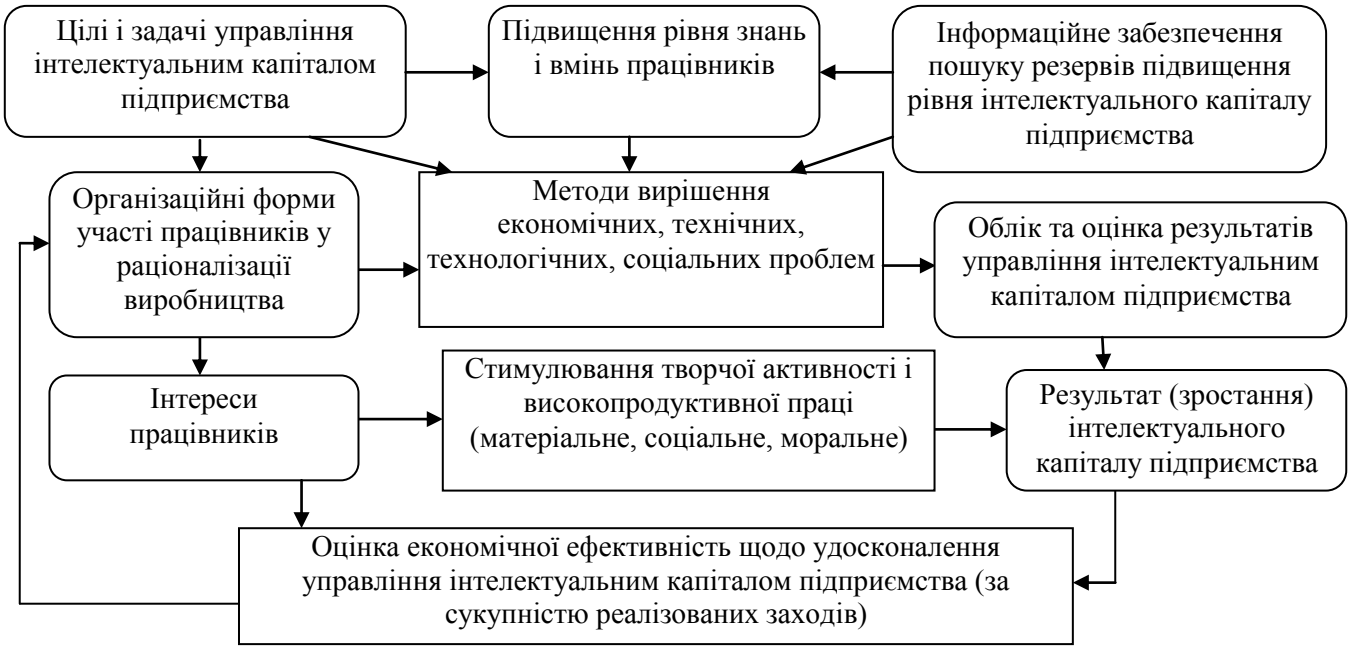

Рис. 6.10. Структурно-логічна модель управління інтелектуальним капіталом підприємства

Визначено, що елементом управління інтелектуальним капіталом підприємства є різноманітні методи вирішення економічних, технічних, технологічних та соціальних проблем підприємства. Зокрема, передбачено економіко-математичну модель вибору і оцінки пропозицій щодо вирішення виробничої проблеми у даній ресурсній ситуації, яка отримана шляхом модифікації моделі суб'єктивної оптимальності бізнес-рішень з урахуванням специфіки такого об'єкта як інтелектуальна пропозиція. Поєднання цих методів з формами матеріального, соціального, морального стимулювання творчої активності і високопродуктивної праці забезпечує результат – зростання інтелектуального капіталу підприємства.

Зроблено висновок, що важливим елементом управління є облік та оцінка результатів пошуку і реалізації резервів виробництва, які ґрунтуються на

принципі оцінки індивідуального внеску працівника у загальні результати функціонування інтелектуального капіталу підприємства і вибору відповідних форм стимулювання його творчої активності.

Умовою ефективного використання інтелектуального капіталу підприємства є контроль за взаємодією складових частин системи управління інтелектуальним капіталом підприємства, а також дотримання певної стратегії, у тому числі стимулювання працівників для збільшення знань, підвищення кваліфікації, здобуття нового досвіду, запровадження його на практиці.

Б. Скінер, вивчаючи поведінку людини, реальну або відмінну від справжньої чи можливої, вважає, що вона регулюється фізичними законами і жорстко детермінована: «нам слід очікувати відкриття того, що дії людини – це результат умов, що піддаються виявленню і як тільки ці умови будуть виявлені, ми зможемо передбачати і в певному сенсі впливати на дії людини» [249, с. 6]. Спираючись на думки біхевіористів, можливо дійти висновку, що бажана поведінка людини на виробництві залежить від того, на скільки умови її праці відповідають можливостям задоволення її особистих потреб. А потреби людини визначаються застосуванням змістовних теорій мотивації: теорії потреб А. Маслоу, теорії існування, зв’язку та росту К. Альдерфера, теорії двох факторів Ф. Герцберга, теорії набутих потреб Мак–Клеланда, набутків дослідників мотивації Л. Виготського, А. Єгоршина, А. Колота, А. Леонтьєва, К. Наумік, Е. Уткіна.

Процесійна теорія мотивації Л. Портера і Е. Лоулера, яка включає елементи теорії очікування і справедливості, дозволяє виділити п’ять ключових категорій: зусилля, сприйняття, отримані результати, винагорода, ступінь задоволення [142, с. 94].

На цих теоретичних засадах повинна ґрунтуватись сучасна, відповідна особливостям економіки знань, система винагороди працівників підприємства за продуктивну і творчу працю, високі індивідуальні і колективні інтелектуальні досягнення.

Теоретичні основи мотивації і соціально-економічні особливості

стимулювання працівників корпоративних підприємств, зокрема, питання форми участі працівників у прибутках і корпоративній власності, способи інтеграції інтересів власників і працівників підприємства детально розглянуті М. Коваленком, І. Грузновим та Л. Сухомлин у посібнику [83, р. 3 і 4].

Причина дії людини, спрямована на усунення почуття нестатку чогось, нужди – це потреба, а спрямована на соціальні інститути, норми, від яких залежить задоволення потреби, – це інтерес. На задоволенні потреб та інтересів працівників формується людський та соціальний капітали – важливі складові інтелектуального капіталу підприємства.

6.3. Організаційно-економічні механізми управління інтелектуальним капіталом підприємства

Теоретичні та прикладні положення управління інтелектуальним капіталом підприємств наводяться у монографії О. Хілухи, О. Кузьміна і Л. Ліпич [208]. Зокрема, автори представляють методичні положення з аналізування ІК підприємств, інтелектуальної діяльності навчально-науково-виробничого комплексу підприємств. Цікавими є матеріали щодо питань реалізації функції управління ІКП, розроблення механізму прийняття управлінських рішень з ІК та комплексного методу оцінювання ефективності процесу управління інтелектуальним капіталом підприємств.

У монографії І. Зеліско і Г. Пономаренко [76] значну увагу приділено проблемам формування механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства, мотивування працівників до підвищення рівня інтелектуалізації праці та захисту інтелектуального капіталу як складової фінансової безпеки підприємства.

Практичною спрямованістю відмічаються матеріали підручника і практикуму для бакалаврату і магістратури авторів Л. Леонтьєвої і Л. Орлової [124], зокрема, з питань оцінки ефективності інвестицій в інтелектуальний капітал

та його використання.

В літературі сформульовано й визначення організаційно-економічного механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства, який розглядається як система елементів – цілей, функцій, методів, організаційної структури і суб'єктів та об'єктів (видів інтелектуального капіталу) управління, в якій здійснюється цілеспрямоване перетворення впливу елементів управління на необхідний стан або реакцію інтелектуальних ресурсів, яка має вхідні впливи у формі зовнішніх вимог і результатуючу реакцію у вигляді економічного ефекту [137].

Головне завдання організаційно-економічного механізму управління інтелектуальним капіталом – забезпечити його ефективне використання і розвиток. Диференціація основної функції, перехід до окремих завдань є найважливішим методичним питанням. Відповідно, з огляду на головне завдання, призначення організаційно-економічного механізму управління інтелектуальним капіталом повинне полягати у формуванні системи управління інтелектуальним капіталом підприємства і забезпеченні її адекватності зовнішнім і внутрішнім умовам діяльності підприємства; забезпеченні ефективного функціонування інтелектуального капіталу; відтворенні інтелектуального капіталу; раціональному використанні всіх видів інтелектуального капіталу; реалізації стимулів, спрямованих на ефективне використання і відтворення інтелектуального капіталу; створенні нормативної бази управління інтелектуальним капіталом з метою обґрунтування управлінських рішень, які приймаються; розподілі обов'язків між суб'єктами управління інтелектуальним капіталом [197, с. 347].

Робота з удосконалення системи управління інтелектуальним капіталом підприємства (СУ ІКП) полягає у створенні механізму регулювання процесів продукування, трансформації та використання нових знань, результатів інтелектуальної праці працівників підприємства.

Л. Лукічова [130] наводить особливості інтелектуального капіталу як об'єкта управління, кожна з яких впливає на структуру, особливості механізму

управління, а саме:

– процеси формування і розвитку інтелектуального капіталу мають творчий характер;

– необхідне суміщення виробництва і споживання;

– спостерігається унікальність та високий ступінь новизни результатів;

– існує жорстка залежність від інтелектуальної активності;

– необхідне охоплення всіх служб і підрозділів підприємства;

– значна потреба в інформаційному забезпеченні;

– неперервність і динамічний характер;

– повна або часткова відсутність матеріального втілення;

– наявність ефекту синергії;

– нерівномірний розподіл вартості і корисності.

У науковій вітчизняній літературі є низка пропозицій щодо організаційно-економічних механізмів управління капіталом підприємства у сучасних умовах.

Формування й удосконалення механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства можуть здійснюватися у такій послідовності:

– уточнюються теоретичні і практичні аспекти механізму як підсистеми, елементу загальної системи управління підприємством;

– формується теоретична модель і практичні елементи механізму управління інтелектуальним капіталом;

– визначається місце, роль людського фактора в кожному елементі системи управління підприємством і особливості його використання у даному елементі;

– регулюється перебіг функціонування механізму управління інтелектуальним капіталом;

– оцінюються результати функціонування механізму, визначаються недоліки і неефективні його елементи, розробляються і реалізуються заходи з удосконалення механізму (підсистеми) управління інтелектуальним капіталом підприємства.

Цікавою є точка зору авторів на підприємство як механізм організації

продуктивної праці людей. Персонал підприємства розглядається ними як асоціація індивідуумів, з якими укладається договір на використання ними необхідних для виготовлення продукту визначеного виду ресурсів, у т. ч. людських, інтелектуальних. Компенсацію витрат робочої фізичної сили, знань, кваліфікації, компетентностей тощо пропонується здійснювати відповідно до ринкової вартості цієї робочої сили і за вирахуванням на користь підприємця витрат на створення умов для раціонального використання цієї робочої сили. Такий методологічний підхід може бути покладений в основу формування механізму управління сучасного підприємства, яке ставить за мету забезпечення своєї конкурентоспроможності шляхом інноваційного розвитку.

Модель механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства може будуватися як організаційний синтез взаємоузгоджених між собою, або застосування еволюціонуючих від простіших до більш складних, комплексних форм участі працівників в удосконаленні роботи підприємства.

Технології управління ІКП узагальнив і сформулював Ю. Бех. Він виділяє формальні та неформальні інструменти управління інтелектуальним капіталом і виділяє такі групи методів управління:

1) організаційні – базуються на виконанні адміністративних обов’язків, виборі персоналу, відповідального за управління інтелектуальним капіталом, визначення структури, цілей, завдань та функцій органів управління інтелектуальним капіталом;

2) економічні – здійснюють свій вплив на хід використання і відтворення інтелектуальних ресурсів за допомогою таких важелів, як інвестиції в інтелектуальний капітал, ціни на інтелектуальні ресурси, оплата праці суб’єктів управління інтелектуальним капіталом, рента за використання інтелектуального капіталу, що не відчужений від його носія, санкції;

3) соціально-психологічні: формування корпоративних цінностей, принципів та норм поведінки з метою підвищення творчої активності; створення творчої атмосфери у колективі; позиціонування та іміджеве рекламування

торговельної марки (відносно до марочного капіталу); психологічний вплив на клієнтів з метою їх утримання (відносно до клієнтського капіталу);

4) правові: застосування законів, інших нормативно-правових актів із захисту прав на використання різних видів інтелектуальної власності, також до захисту від недобросовісної конкуренції та інтелектуального піратства [13].

Основними завданнями даного управлінського процесу на підприємстві є:

– оптимізація структури інтелектуального капіталу, дотримання балансу між різними його елементами, встановлення міжелементних взаємозв'язків;

– забезпечення безперервності процесу удосконалення інтелектуального капіталу, інтеграції всіх його етапів в єдиний кругообіг, усунення перешкод між ними;

– забезпечення максимальних результатів діяльності підприємства при оптимальних витратах інтелектуального капіталу;

– підвищення цінності інтелектуального капіталу для організації [128, с. 34].

Основним інструментом управління формуванням і розвитком інтелектуального капіталу підприємства є внутрішній спеціальний організаційно-економічний механізм управління. Локальний, як підсистема загального механізму управління підприємством.

Локальний механізм управління інтелектуальним капіталом передбачає структурні блоки (підсистеми) – механізм управління людським капіталом, механізм управління соціальним капіталом, механізм управління структурним капіталом, механізм управління споживчим капіталом. Підсистеми управління можуть мати різноманітні елементи – спеціальні підсистеми підсистем. Наприклад, механізм управління людським капіталом може передбачати механізм активізації творчого потенціалу особистості, механізм підвищення продуктивності інженерно-технічних працівників тощо.

Відомий вітчизняний дослідник організаційно-економічних механізмів І. Грузнов під механізмом управління економічними інтересами суб'єктів і об'єктів людської діяльності партнерів з розвитку економіки розуміє сукупність

взаємопов’язаних елементів, які забезпечують інтегрований підхід із системних позицій до керування процесами та видами людської діяльності, через відповідні єдині і локальні механізми на усіх рівнях господарювання, з метою досягнення зростання економіки [48, с. 158].

Методологічні і методичні положення організаційно-економічного механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства розкриті у дисертації О. Кендюхова [96]. Автором обґрунтовано сутність і структуру механізму управління (с. 87–105), наведено детальний аналіз організаційно-структурних форму правління (с. 106–120). Окремий розділ дисертації присвячено питанням оцінки ефективності управління інтелектуальним капіталом підприємства (с. 125–189).

В публікаціях чітко простежується думка, що господарський механізм підприємства – це єдність чотирьох підсистем: економічної, соціальної, організаційної і технічної. Організаційно-економічний механізм управління підприємством повинен включати як підсистему механізм управління інтелектуальним капіталом підприємства, який, виходячи з суті поняття інтелектуального капіталу, його структури, передбачає наявність способів, форм, методів, кількісних і якісних показників тощо, за допомогою яких використовуються об’єктивні закони виробничих і суспільних відносин. Наголосимо на важливості елементів підсистеми, пов’язаних із суспільними відносинами, з формуванням і використанням складової інтелектуального капіталу підприємства – соціального капіталу.

Інтелектуальний капітал працівників можливо розглядати як ресурс, багатство підприємства «за визначених умов». Мається на увазі, що його плідний вплив на результати виробництва можливий за наявності специфічного механізму використання – підсистеми загального механізму управління підприємства, який включає в себе спеціальні методи організації, форми стимулювання тощо. Ця підсистема управління може носити назву системи управління творчою активністю працівників підприємства. Сформувати такий механізм, забезпечити

його функціонування – це складна задача для сьогоднішніх і завтрашніх менеджерів, вона потребує глибокого знання сутності поняття інтелектуального капіталу і широких компетентностей – від економіки до соціальної психології.

Наявність на підприємстві підсистеми управління інтелектуальним капіталом, кожною його складовою – людським, соціальним, структурним і споживчим капіталами є необхідною умовою раціонального формування і повноцінного використання інтелектуального капіталу підприємства. На думку авторів, механізм управління є сукупністю організаційних, економічних, технологічних, соціально-психологічних і правових способів управління суспільним виробництвом з властивими йому відносинами, формами і методами дії, направленими на реалізацію цілей управління, на забезпечення узгодження фаз відтворювального процесу.

В. Дубонос господарський механізм розглядає як цілісну систему, що складається з двох складових – виробничого механізму і механізму управління. Він відзначає, що «господарський механізм представляє доцільну сукупність зв'язку, процесу взаємодії всіх ланок виробництва (народного господарства)». Цей механізм є складовою частиною складнішого механізму – суспільного, який характеризується як доцільна сукупність зв'язку, процесів взаємодії всіх суспільних явищ. У суспільному механізмі функціонує політичний, державний, господарський і механізм суспільних організацій.

У інших роботах аналізується концепція господарського механізму підприємства, визначаються шляхи і методи його удосконалення. Господарський механізм підприємства розглядається як єдність чотирьох підсистем: економічної, соціальної, організаційної, технічної. У даній роботі викладаються основні напрямки удосконалення перших трьох підсистем господарського механізму. Господарський механізм підприємства – це сукупність способів, форм, методів, кількісних і якісних нормативів і показників, за допомогою яких використовуються об'єктивні закони виробничих і суспільних відносин. Автори також звертають увагу на те, що господарський механізм – складна суспільна

система, для якої характерний досить високий ступінь невизначеності іманентних їй зв'язків і відносин.

В. Дубонос розробив інтегрований механізм управління науково-технічним прогресом (НТП). Його зміст характеризує сукупність складових механізму управління у їх взаємозв'язку і взаємозалежності. На першому рівні цього механізму як цілого виділяються наступні його субмеханізми: планово-стимулюючий, функціонально-структурний, фінансово-економічний, інформаційний, кадрово-освітній, автономно-системний, регіонально-галузевий, ресурсно-забезпечуючий, результатно-споживацький, стадійний, технологічний, регламентно-правовий.

Таким чином, аналіз стану формування механізмів управління дозволяє встановити наступне [142, с. 20]:

1. Підтвердження самого факту існування різного роду механізмів і виявлення їх суті.

2. Більшість механізмів формується шляхом логічних побудов в описовій формі без розробки структурно-логічних моделей, дозволяючи точніше визначити їх зміст і об'єкт діяльності.

3. Безумовно, рішення проблеми створення нового господарського механізму повинне впливати на відповідні теоретичні положення і практичні рекомендації. На сьогодні ясно, що між вимогами життя, господарською практикою і можливостями науки все ще дуже великий розрив, мабуть, недостатня розвиненість вимірювальної бази господарських механізмів є одним з найважливіших теоретичних бар'єрів на шляху створення ефективних механізмів управління.

4. Рішення задачі заміни діючих механізмів, що не виправдали себе в практичних умовах роботи, залежить не тільки від наукового рівня і практичної придатності нововведень, не тільки від сприйняття їх менеджерами, але і від вибору методу організації переходу на реалізацію цих новин.

5. У механізмах не простежується ієрархія сфер діяльності і об'єктів

розробки у взаємозв’язку з ієрархією механізмів, починаючи від загального механізму управління суспільним виробництвом аж до неподільних елементів на рівні підприємства.

6. В цілому розглянутим механізмам властиві такі недоліки, як відсутність комплексності або системності, недостатня визначеність або взагалі відсутність наперед вибраного конкретного об’єкту діяльності, нечітка орієнтація на зовнішні і внутрішні системи, взаємозв'язані з механізмом, недостатній зв’язок з вимогами науково-технічної політики, ринку попиту і збуту, тенденціями розвитку науки, техніки, технології, організацій економіки і іншими напрямами підвищення ефективності виробництва і т. д.

7. Розглянуті роботи наводять дослідників і практичних працівників на думку про те, що такі механізми необхідні, а їх наявність сприяє отриманню якнайкращих кінцевих результатів від діяльності людей при втіленні в життя різного роду проблем розвитку економіки.

Під час побудови і використовування механізмів управління простежуються їх взаємопов’язані ознаки, наприклад:

- наявність об’єкту управління діяльності, які є безліччю підоб’єктів. Наявність безлічі об’єктів, які розглядаються як єдиний комплекс цілісності. Як об’єкти можуть розглядатися системи, процеси, ситуації, а так само сукупність їх властивостей або їх відносин;

- наявність суб’єкта – користувача механізму;

- наявність мети, задач, стратегії, які визначають відносини користувача до об’єкта і є критеріями, за якими здійснюється відбір об’єкта і його властивостей;

- наявність прямих і зворотних зв’язків між формуючими елементами об’єкту, між суб’єктом і об’єктом, цілями, задачами, стратегіями, взаємопов’язаними зовнішніми і внутрішніми механізмами.

Вибрані ознаки і їх характеристики повинні відповідати наступним вимогам:

- робити вплив на величину трудомісткості виконання різних сфер

діяльності і, отже, на собівартість і ціну продукції;

- сприятливо впливати на підвищення продуктивності праці співробітників підприємства, використовуючи у своїй роботі механізми;

- виражатися числовими величинами, які можливо, як правило, визначати з планово-облікової документації;

- у тій чи іншій мірі знаходити свій прояв під час формування і використання теоретико-методичних і методологічних основ, а так само практичних рекомендацій застосування механізмів управління.

У багатьох випадках лише скрупульозний аналіз з використанням методу системного підходу дозволить встановити реальні ознаки, що лежать в основі створення механізму і визначають його приналежність (рис. 6.11).

Діяльність – це будь-яка тривала в часі дія. Господарська діяльність щодо розвитку суспільного виробництва, на рівні центральних органів управління і підприємств розглядається як єдність наступних п’яти основних сфер (елементів) діяльності: науково-технічної, організаційної, економічної, соціальної і екологічної. Сфери діяльності можуть бути змішані, в т. ч.: техніко-організаційна, техніко-економічна, соціально-економічна, техніко-організаційно-економічна і т. д. Вони залежать, перш за все, від ступеня розділення і кооперації праці на різних рівнях управління.

Як господарський механізм управління виробництвом поділяється на підсистеми управління за сферами діяльності, так і його підсистеми, у свою чергу, складаються з відповідних механізмів управління аж до неподільного елемента. Наприклад, господарський механізм управління науково-технічним розвитком виробництва включає у себе ряд підсистем нижчого рівня – господарський механізм управління науковим розвитком виробництва, господарський механізм управління оновленням технічних засобів виробництва і т. д.

Господарські механізми кожного рівня декомпозиції, у свою чергу, поділяються на організаційні, економічні і змішані (організаційно-економічні) механізми управління цими ж видами діяльності.

Рис. 6.11. Локальні механізми управління діяльністю працівників

Організаційний механізм управління – це комплексне поняття, що характеризує сукупність необхідних взаємозв'язків, що виникають між різними елементами організації виробництва, системами управління. До категорій організаційних об'єктів можна віднести функції і організаційні структури управління, кадри, управлінські рішення, наукову організацію управлінської праці, правові основи управління, техніку і технологію управління.

Економічний механізм керування – це сукупність необхідних взаємозв'язків, що природно виникають між різними економічними явищами, об'єктами і результатами діяльності. Наприклад, сюди можна віднести фінансовий і валютний механізми, забезпечення рівноваги виробництва і споживання продукції, механізм економічних циклів. Вони ґрунтуються на

системі економічних законів, принципів і методів керування. Об'єктом керування економічного механізму є економічні явища, що включають наступні найважливіші категорії: ціни, кредит, прибуток, планування і прогнозування розвитку виробництва, основні виробничі фонди, економічне стимулювання, плату за ресурси, розвиток відносин власності, маркетинг і т. д.

Організаційно-економічний механізм управління – це сукупність необхідних зв'язків, які виникають між різними взаємозалежними організаційними і економічними явищами, що визначають зміст і порядок розробки і впровадження будь-якого виду робіт або об'єкту у сфері людської діяльності. Як приклад сюди можна віднести наступні механізми: управління життєвим циклом виробів, конструювання нової техніки, активізації творчого потенціалу особи, підвищення якості продукції та ін.

Будь-який з механізмів управління повинен дозволяти за умови мінімальних витрат ресурсів і часу задовольняти вимоги науково-технічної, економічної, організаційної, соціальної, екологічної політики, ринку попиту і ринку пропозицій, а також тенденції розвитку науки, техніки, технології, організації, економіки та інших аспектів розвитку виробництва.

Щоб забезпечити на підприємстві найбільшу продуктивність максимальний ефект від розвитку виробництва і споживання товару, виконання робіт і надання послуг, слід здійснювати системний підхід до розробки і використання механізмів управління. При цьому показники науково-технічного рівня і якості виробів і виробництва, покладені в основу виробничого процесу, повинні поєднуватися з економічними, організаційними та іншими показниками, які характеризують цей виробничий процес, і ув'язуватися з результативністю функціонування того чи іншого механізму управління.

Ієрархічні структурні рівні елементів господарського механізму включають:

- мегарівень – рівні міждержавного господарювання;
- макрорівень – рівень власного народного господарства країни;
- мезорівень – рівень регіону (галузі);

- мікрорівень – рівень підприємства;

- внутрішньогосподарський рівень – рівень господарювання всередині структурних підрозділів підприємства.

На кожнім з цих рівнів регулюються всі перераховані вище елементи механізму. Коло і масштаби питань, розв'язуваних на кожному рівні, далеко неоднакові. Так, проблеми керування поділом і кооперацією праці, інвестуванням, експортними й імпортними постачаннями, використанням матеріальних ресурсів і т. д. регулюються на міждержавному рівні керування, у народно-господарському масштабі країни, у кожній наступній управлінській ланці, а також безпосередньо самими підприємства і їхніми структурними підрозділами.

При виборі і формуванні механізму управління ІК підприємства найбільшу перевагу і пріоритет слід віддавати тим цільовим елементам ІК, які носять мультиплікативний характер, позитивно впливаючи на решту елементів капіталу і трудові ресурси підприємства, а також тим, які здатні до саморозвитку і самовідновлення. До таких елементів, зокрема, можна віднести інформаційні технології, організаційний і марочний капітал, а також капітал маркетингової взаємодії з клієнтами і бізнес-партнерами. У цілому механізм управління ІК має бути націлений на вирішення проблеми підвищення конкурентоспроможності підприємства за рахунок інноваційної діяльності, нарощування інтелектуального потенціалу компанії і підвищення рівня його використання.

Важлива особливість механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства, на відміну від усіх створених людиною інших машин і механізмів, полягає якраз у тому, що він функціонує у такому середовищі життєдіяльності колективу підприємства, суспільства, де беруть участь наділені свідомістю і почуттями люди, що мають конкретні економічні інтереси. Ефективність функціонування цього механізму проявляється, у першу чергу, в рівні активності суб'єктивного фактора, тобто свідомої діяльності людей. І не просто фізичної активності, а творчої, розумової активності. У зв'язку з цим стратегічне, принципове завдання вітчизняних підприємств полягає у такому вдосконаленні

виробничих відносин, які дозволили б нівелювати, зменшити зростаюче почуття відчуженості працівників, у тому числі дрібних акціонерів від власності, неспівпадання особистих і корпоративних інтересів, сформулювати систему дієвих економічних і соціальних стимулів до напруженої праці.

Форми, методи, організаційні структури механізму управління здійснюють прямий вплив на рівень активності. Під час розгляду питання активізації особистості у процесі виробництва мова повинна йти перш за все про її місце на виробництві. Попереджуючи звужене трактування людського фактора, наслідуючи який можливо звести людину до рівня простого засобу реалізації поставлених перед нею цілей, ряд вчених наголошують, що необхідно мати на увазі також і те, що людина виступає у єдності соціальних і біологічних якостей. Людина – фактор розвитку економіки, науково-технічного прогресу, але обмежуватися цим поняттям не можна, тому що людина – мета розвитку економіки взагалі, «міра всіх речей». Необхідно враховувати, що поки людина буде почувати себе об'єктом впливу, а не учасником формування корпоративного, економічного, соціального життя, до тих пір марними будуть зусилля щодо забезпечення високої ефективності роботи підприємства.

Виділяють такі поняття як трудова, творча, економічна та соціальна активність. Зокрема, Ю. Палкін і В. Сукнова підкреслюють, що творчу активність не можна змішувати з їх трудовою активністю. Трудова активність, на їх думку, характеризує рівень участі робітників у праці, може проявлятися за будь-яких способів і методів праці і оцінюватися як висока або низька. Творча ж активність проявляється у працівників там, де виникають нові, оригінальні засоби і методи праці, які ведуть до найкращих кінцевих господарських результатів за умов найменших затрат.

Академік І. Лукінов вказує, що людський фактор виступає у будь-якій господарські системі єдиною рушійною силою, яка спонукає діяти сукупний виробничий потенціал і формує кінцевий результат. Іншими словами, мова йде про створення умов для реалізації ініціативи і творчої енергії людей.

Принциповими тут можуть бути два засоби: активізація людського фактора на виробництві: по-перше, удосконалення господарського механізму, по-друге, здійснення у повній мірі принципу соціальної справедливості. Зазначене є принциповим у баченні шляхів формування й удосконалення механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства.

Ще однією особливістю механізму управління ІКП є те, що притаманні йому методи управління, у тому числі такі їх компоненти, як соціально-психологічні фактори, економічні важелі і стимули впливу на виробництво, що опираються на систему економічних інтересів і за допомогою яких приводиться у рух весь механізм, здійснює зворотній вплив на суб'єктивний фактор виробництва і проявляється у цілеспрямованій зміні людини і її економічної діяльності, її пристосування до тих норм, які диктуються новими методами управління, відносинами у процесі виробництва. Звідси можна зробити висновок, що важливим методом активізації трудової, творчої активності працюючих є створення відповідних організаційно-економічних структур у складі господарського механізму підприємства, застосування відповідних стимулів впливу, кожний із яких повинен забезпечити той чи інший аспект проблеми розвитку активності працюючих. Базою для розробки таких структурних елементів господарського механізму може стати дослідження умов і чинників розвитку трудової, творчої активності працюючих.

6.4. Критерії і показники ефективності функціонування механізму управління інтелектуальним капіталом

Ефективність функціонування механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства можливо узагальнено оцінити за цілим рядом методів оцінки ефективності використання ІКП. Зауважимо, що поняття «ефективність використання ІКП» і «ефективність функціонування механізму управління ІКП» не є тотожними, однак для оцінки результативності організаційної роботи на

підприємстві їх можливо сприймати як тотожні з доповненням, що механізм управління повинен додатково характеризуватися показниками динаміки оціночних показників.

Дослідники справедливо відмічають, що на сьогодні поки що не існує простих, єдиних і придатних для всіх умов управління показників ефективності інноваційної діяльності як кінцевого показника інтелектуальної діяльності на підприємстві. Проте можна виявляти й оцінювати взаємозв'язок чинників ефективності і впровадження інновацій з метою найкращого узгодження їх дії. Ось чому необхідне створення конкретної методики виявлення інтегрального впливу певної сукупності нововведень на ключові показники виробничо-господарської діяльності підприємств за той чи інший проміжок часу. У зв'язку з цим доцільно використовувати загальний методичний підхід, сутність якого зводиться до обчислення за спеціальними алгоритмами (формулами) системи показників, що виступають основними критеріями економічної ефективності тієї чи іншої сукупності запроваджених протягом року (кількох років) технічних та організаційних нововведень. Ці показники відомі з навчальних посібників О. Волкова, М. Денисенка, М. Греган, С. Ілляшенка, М. Йохни, Н. Пиж, В. Стадник та інших авторів.

Зокрема автори пропонують обчислювати наступні техніко-економічні показники:

– приріст обсягу виробленої продукції;

– приріст продуктивності праці;

– приріст фондоозброєності праці;

– частка економії (%) від запровадження технічних та організаційних нововведень у загальних витратах на виробництво продукції;

– приріст рентабельності виробництва та ін..

Для характеристики ефективності інноваційної діяльності Організацією Об'єднаних Націй з промислового розвитку (UNIDO) рекомендовано використовувати коефіцієнт фактичної результативності роботи (r), який

розраховується за формулою (6.1):

$$r = \frac{R_c}{\sum_{i=1}^{N} Q_i - \sum_{i=1}^{N} (H_1 - H_2)}, \quad (6.1)$$

де R_c – сумарні витрати на закінчені роботи, що прийняті до освоєння у виробництві;

Q – фактичні витрати на НДДКР за і-й рік;

N – кількість років аналізованого періоду;

H_1 – незавершене виробництво на початок періоду, що аналізується, у вартісному виразі;

H_2 – незавершене виробництво на кінець періоду, що аналізується, у вартісному виразі [35, с. 106].

В якості показника, що відображає зміни результативності стадії НДДКР як чинника ефективності, М. Йохна і В. Стадник [186] пропонують використовувати відношення кількості розроблених винаходів (технічних рішень, ідей), які відповідають вимогам підприємства, до загальної кількості розроблених інновацій (технічних рішень, ідей). У цілому, показник результативності інноваційної діяльності має такий вигляд:

$$P_{НДДКР} = \frac{\sum_{t}^{T} K_{еф.t} + \sum_{t=1}^{T} K_{пр.t}}{\sum_{t=1}^{T} K_{заг.t} - \sum_{t=1}^{T} K_{реал.t}}, \quad (6.2)$$

де $P_{НДДКР}$ – результативність інноваційної діяльності на стадії проведення НДДКР;

$K_{еф.t}$ – кількість самостійно розроблених новацій (винаходів, технічних рішень, ідей) які відповідають вимогам підприємства в t році;

$К_{пр.t}$ – кількість придбаних об'єктів інтелектуальної власності, що відповідають вимогам підприємства в t році;

$К_{заг.t}$ – загальна кількість новацій як результат проведення НДДКР і придбання підприємством об'єктів інтелектуальної власності в зовнішньому середовищі у t році;

$К_{реал.t}$ – кількість об'єктів інтелектуальної власності – результатів НДДКР, що реалізовані у зовнішньому середовищі і не використані в діяльності підприємства в t році;

$Т$ – кількість років періоду, що аналізується.

У процесі оцінки ефективності функціонування механізму управління, звичайно, враховуються недоліки різних методів оцінки ІКП. Зокрема, Г. Ступнікер наголошує на обмеженості застосування коефіцієнтного методу Дж. Тобіна при здійсненні вартісної оцінки інтелектуального капіталу, оскільки він базується на величині ринкової вартості підприємства, яка лише опосередковано враховує наявність інтелектуального капіталу і має високий рівень мінливості та суб'єктивності. У своєму дослідженні при оцінці інтелектуального капіталу підприємств Г. Ступнікер пропонує застосовувати чинники, що характеризують прибутковість власного капіталу. Розрахунок величини інтелектуального капіталу здійснюється шляхом капіталізації наднормативного прибутку, отримання якого забезпечується ефективним використанням фізичних, фінансових та інтелектуальних ресурсів [192, с. 190].

$$ІК = \frac{\Delta П}{R} = \frac{ВК \times (НП_{ВК} - НП_{Н})}{У + \frac{1}{n}}, \qquad (6.4)$$

де $\Delta П$ – наднормований прибуток;

R – ставка капіталізації;

$ВК$ – власний капітал;

$НП_{ВК}$ – прибутковість власного капіталу;

$НП_{Н}$ – нормативна прибутковість власного капіталу;

У – норма поточного доходу;

n – розрахунковий термін експлуатації інтелектуальних ресурсів;

1/n – норма повернення капіталу.

Величина ІК набуває позитивного значення лише у тих підприємств, які мають $\Delta НП_{ВК}>0$, що пояснюється взаємним ефективним використанням інтелектуального і фізичного капіталу. Виходячи з цього, значення $\Delta НП_{ВК}<0$ свідчить про недостатню ефективність цього процесу.

Іншу коефіцієнтну методику оцінки інтелектуального капіталу підприємства пропонує І. Нагорна [145, с. 140–142].

Рівень інтелектуального капіталу пропонується визначати за допомогою таких коефіцієнтів:

– коефіцієнт кваліфікації працівників підприємства ($К_{КВ}$):

$$К_{КВ} = \frac{\sum_{i=1}^{n} У}{О}, \tag{6.4}$$

де $\sum_{i=1}^{n} У$ – сукупна величина кваліфікаційно-освітнього рівня працівників (тобто кількість працівників, що мають вищу та середню освіту),

О – загальна чисельність працівники підприємства;

– інтелектуальноозброєність ($К_{іо}$):

$$К_{іо} = \frac{В_{ін}}{О}, \tag{6.5}$$

де $В_{ін}$ – вартість інтелектуальної власності, до якої можна віднести вартість винаходів, корисних моделей, промислових зразків, товарних знаків,

знаків обслуговування, фірмового найменування, раціоналізаторських пропозицій, «ноу-хау» тощо;

– норма доходності інтелектуальної власності працівників підприємства від використання інтелектуальної власності *($К_д$)*:

$$К_д = \frac{Д_{in}}{О}, \qquad (6.6)$$

де $Д_{in}$ – дохід, який одержує підприємство від використання інтелектуального потенціалу.

Дохід, одержаний від використання інтелектуального потенціалу в розрахунковому періоді ($Д_{in}$), визначається доходом від реалізації продукції, виготовленої з використанням інтелектуального потенціалу.

І. Бажан [6, с. 35] та Н. Ротань [173, с. 303] стверджують, що особливістю ІК є те, що він не втрачає своєї цінності з часом, а навіть її нарощує, у той час як обладнання та технології починають знецінюватися з моменту їх придбання. Позиція дослідників може розглядатися, на наш погляд, як спірна. Зокрема, знання людини мають особливість застарівати, тож й інвестиційний період вкладень в освіту у зв'язку з цим скорочується, тим більше, він не може «продовжуватися все трудове життя».

Цікавий підхід до розрахунку індексу розвитку інтелектуального капіталу підприємства запропонував А. Чумаченко [212, с. 6–8]. Автор пропонує стандартизувати індекси складових інтелектуального капіталу у вигляді відношення суми індикаторів певної складової в поточному році до попереднього, середнє арифметичне котрих є інтегральним показником розвитку інтелектуального капіталу. Індекс розвитку інтелектуального капіталу запропоновано використовувати для ранжування підприємств на такі, що мають дуже високий, високий, середній та низький рівні розвитку ІКП.

Внутрішньо-організаційний маркетинг, зокрема, дослідження стану

формування і розвитку інтелектуального потенціалу працюючих може здійснюватися на основі оцінки рівня організації формування та використання інтелектуального потенціалу у підрозділах підприємства. Для цього можуть використовуватися показники творчої активності колективів підрозділів та її результатів: активність підрозділу у подачі пропозицій щодо удосконалення виробництва, корисність поданих пропозицій, оперативність впровадження прийнятих пропозицій, коефіцієнт економічної ефективності пошуку і реалізації резервів виробництва [142, с. 256–259].

Модифікація методів визначення цих показників з урахуванням суті інтелектуального капіталу та особливостей ідентифікації, обліку, оцінки та впровадження у практику виробничої діяльності об'єктів інтелектуальної власності дозволила встановити наступні показники (коефіцієнти), які можуть бути використані для визначення напрямків удосконалення роботи з активізації трудової і творчої активності працюючих у підрозділах і в цілому на підприємстві:

1. Рівень активності підрозділу у формуванні інтелектуального капіталу підприємства ($К_а$):

$$К_а = \frac{К_{пп}}{Ч}, \tag{6.7}$$

де $К_{пп}$ – кількість поданих пропозицій щодо удосконалення техніки і технологій, економіки, організації виробництва, соціальних відносин на підприємстві за звітний період;

$Ч$ – середньооблікова чисельність працівників підрозділу за звітний період.

2. Корисність поданих пропозицій ($К_к$):

$$К_к = \frac{0{,}6К_{мр} + 0{,}4К_{нв}}{К_{ін}}, \tag{6.8}$$

де $К_{мр}$ – кількість прийнятих до впровадження у звітному періоді матеріалізованих та інших пропозицій, що піддаються розрахунку їх ефективності прийнятими на підприємстві методами, у тому числі поданих у попередніх періодах;

$К_{нв}$ – кількість прийнятих до впровадження у звітному періоді «невідчутних» пропозицій, що не піддаються розрахунку їх ефективності прийнятими на підприємстві методами, у тому числі поданих у попередніх періодах;

$К_{ін}$ – загальна кількість інноваційних пропозицій, поданих у звітному періоді у колективі підрозділу.

Коефіцієнти 0,6 і 0,4 встановлюються підприємством і визначаються експертним методом.

3. Оперативність впровадження прийнятих пропозицій ($К_0$):

$$К_0 = \frac{К_{вп}}{К_{пп}}, \tag{6.9}$$

де $К_{вп}$ – кількість впроваджених у звітному періоді інтелектуальних пропозицій, поданих працівниками підрозділу та інших підрозділів підприємства (якщо передбачається їх реалізація у даному підрозділі);

$К_{пп}$ – кількість прийнятих до впровадження у даному підрозділі інтелектуальних пропозицій працівників підприємства.

4. Економічна ефективність інтелектуальної діяльності працівників підрозділу ($К_е$):

$$К_е = \frac{Е_{еф}}{Ч}, \tag{6.10}$$

де $Е_{еф}$ – розрахунковий економічний ефект впровадження інтелектуальних пропозицій працівників підрозділу у звітному періоді;

$Ч$ – середньооблікова чисельність працівників підрозділу.

5. Соціальна активність працівників підрозділу ($К_с$):

$$К_с = \frac{К_{сп}}{Ч}, \qquad (6.11)$$

де $К_{сп}$ – кількість пропозицій працівників підрозділу у звітному періоді, спрямованих на формування і використання соціального капіталу підприємства;

$Ч$ – середньооблікова чисельність працівників підрозділу.

Запропоновані показники сприяють конкретизації, обґрунтуванню, широкому розумінню працівниками підприємства стану справ із формування і розвитку інтелектуального капіталу у кожному з підрозділів підприємства. Водночас, динаміка цих показників характеризує і результативність організаторської роботи у підрозділах, в цілому на підприємстві з питань формування і розвитку інтелектуального капіталу, тобто ефективність функціонування механізму управління інтелектуальним капіталом.

Питання для самоконтролю за темою 6

1. Функції управління інтелектуальним капіталом підприємства.
2. Особливості управління інтелектуальним капіталом підприємства на кожному з ієрархічних рівнів управління.
3. Підходи до організації інтелектуальної діяльності на підприємстві: традиційний, кооперації, інтеграції.
4. Принципи управління інтелектуальним капіталом підприємства.
5. Моделі управління процесом формування і використання інтелектуального капіталу підприємства.
6. Алгоритм процесу управління інтелектуальним капіталом підприємства.
7. Підсистеми управління інтелектуальним капіталом підприємства.
8. Поняття організаційно-економічного механізму управління

інтелектуальним капіталом підприємства, його структура і підсистеми.

9. Критерії ефективності інтелектуальної діяльності працівників підприємства.

10. Показники ефективності інтелектуальної діяльності у підрозділах підприємства.

Тести до теми 6

1. Основні процеси і функції управління інтелектуальним капіталом підприємства:_____

_____

2. Ієрархічні рівні інтелектуальним капіталом підприємства:_____

_____

3. Суть підходу кооперації до організації інтелектуальної діяльності на підприємстві: _____

_____

4. В чому полягає принцип партнерських взаємовідносин у системі формування і використання інтелектуального капіталу підприємства?

_____

_____

5. Які елементи включає в себе принципова модель управління інтелектуальним капіталом підприємства? _____

_____

6. Мета управління інтелектуальним капіталом підприємства

_____

_____

7. Які підсистеми управління інтелектуальним капіталом підприємства виділяють за його структурною ознакою? _____

_____

8. Головне завдання організаційно-економічного механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства: _____

_____

9. Технології управління інтелектуальним капіталом підприємства: _____

10. Показники ефективності функціонування механізму управління інтелектуальною діяльністю працівників: _____

_____

РОЗДІЛ 7. ПРІОРИТЕТИ І НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

7.1. Стратегії розвитку інтелектуального капіталу підприємства

Нові пріоритети і соціально-економічні тенденції розвитку, пов'язані зі становленням постіндустріальної економіки, вимагають переорієнтації управлінської діяльності як на загальнодержавному, так і на організаційному рівнях. Надання визначальної ролі нематеріальним активам, творчості, знанням, людському інтелектуальному капіталу, а також ефективне управління такими неоднорідними складовими інтелектуального капіталу є єдиним способом підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств при переході світової економіки до постіндустріальної стадії, а провідних компаній – на інноваційний тип розвитку.

В. Оберемчук обґрунтував, що при формуванні стратегії розвитку інтелектуального капіталу необхідно дотримуватися етапів, які можна подати у вигляді певної алгоритмічної структури, що складається з таких елементів:

- аналіз ринку (сегментація, оцінка місткості ринку і його сегментів, динаміка ринку, аналіз конкуренції і т.д.);
- аналіз внутрішнього середовища підприємства (в т. ч. аудит інтелектуального капіталу);
- формування альтернативних стратегій розвитку інтелектуального капіталу підприємства на вибір найприйнятнішої альтернативи;
- оцінка вартості інтелектуального капіталу;
- реалізація обраної стратегії та оцінка конкурентоспроможності підприємства.

Управління інтелектуальним капіталом, зазначає А. Василик, тісно пов'язане й інколи ототожнюється з менеджментом знань [28]. Однак, на думку автора, управління знаннями (особливо неявними) є більш складним процесом,

хоча його дослідження й дає можливість здійснити розробку стратегій управління інтелектуальним капіталом. Серед підходів до управління інтелектуальним капіталом (ресурсний, структурний, реалізаційний, організаційний і стратегічний) у контексті формування і використання інтелектуального капіталу розробка та реалізація стратегії управління ним має спиратись на ресурсний підхід, враховуючи рух знань на підприємстві, і орієнтуватись на ті елементи інтелектуального капіталу, які є найбільш значущими, унікальними та захищеними від імітації для забезпечення конкурентоспроможності та сильних ринкових позицій підприємства.

Для забезпечення найкращого результату від розробки та впровадження стратегії управління інтелектуальним капіталом необхідно узгоджувати її зі стратегічними цілями і ключовими аспектами загальної корпоративної стратегії підприємства, а також з його виробничою, маркетинговою, інноваційною, фінансовою стратегіями та зі стратегією управління людськими ресурсами. Тобто, при розробці стратегії управління інтелектуальним капіталом необхідно зосередитись на тих сферах, які сприятимуть вирішенню стратегічних завдань підприємства.

Розробляючи та реалізовуючи стратегію управління інтелектуальним капіталом, підприємства можуть або концентрувати зусилля на окремих його видах чи аспектах управління ним, або розглядати весь інтелектуальний капітал підприємства в сукупності та відповідно до цього обирати стратегію.

У першому випадку, зосереджуючи увагу, наприклад, на людському капіталі, підприємства можуть використовувати стратегії, спрямовані на розвиток творчих і розумових здібностей персоналу, навичок і умінь, обмін досвідом, знаннями, спілкування співробітників тощо. Для інших підприємств важливим є створення та розвиток корпоративних систем управління на основі використання сучасних інформаційних технологій, приділяючи увагу розробці процедур, технічному та програмному забезпеченню, що і втілюється у відповідній стратегії управління інтелектуальним капіталом. Підприємства, які надають великої уваги

інтелектуальній власності, мають розробляти та реалізовувати корпоративні стратегії управління інтелектуальними активами, серед яких патенти, ліцензії, авторські права, ноу-хау, торговельні марки тощо. Багато підприємств зорієнтовані на розвиток споживчого капіталу, тому при розробці та реалізації їх стратегії управління інтелектуальним капіталом зусилля мають бути спрямовані на отримання знань про клієнтів, їх потреби й уподобання, на навчання персоналу методам і формам роботи з клієнтами, на створення баз даних про клієнтів, їх попередні замовлення, а також активне їх використання в подальшій роботі тощо [28, с. 128].

В іншому випадку, мова йде про створення цілісної системи управління інтелектуальним капіталом на підприємстві, тому необхідно розглядати інтелектуальний капітал, з погляду взаємозв'язку та взаємообумовленості його складових, та використовувати інтегровані стратегії і весь комплекс методів управління інтелектуальним капіталом.

Для ефективного здійснення процесів формування та використання інтелектуального капіталу з метою підвищення конкурентоспроможності в умовах інноваційного розвитку підприємства можуть обирати одну з наступних семи основних типів стратегій управління інтелектуальним капіталом (табл. 7.1). Ці стратегії спрямовані на створення цінності, реалізованої в продуктах, людях і процесах за допомогою раціонального формування та використання знань на підприємстві. Стратегії зорієнтовані на ефективне формування та використання знань у межах одного з трьох видів інтелектуального капіталу (людського, структурного чи споживчого), передбачають отримання позитивного економічного та соціального ефекту від попарної взаємодії різних видів інтелектуального капіталу, а ще одна стратегія будується з врахуванням одночасної взаємодії всіх трьох його складових.

Залежно від об'єкта, на який спрямована та чи інша стратегія управління інтелектуальним капіталом, їх можна поділити на концентровані, інтегровані та диверсифіковані (табл. 7.1). Об'єктом концентрованої стратегії є щось цілісне, не

поділене на окремі частини, якщо ж такий поділ існує, але ці частини взаємопов'язані й доповнюють одна одну, утворюючи ціле, то стратегія має назву інтегрованої. У разі, якщо частини об'єкта розвиваються автономно одна від одної, стратегія, пов'язана із забезпеченням такої автономії, називається диверсифікованою.

Таблиця 7.1

Характеристики стратегій управління інтелектуальним капіталом [47]

Тип стратегій управління інтелектуальним капіталом	**Характеристика стратегії за об'єктом управління**	**Вид стратегій**	**Орієнтація стратегій**
Стратегія розвитку людського капіталу	Концентрована	Стратегія розвитку персоналу	Внутрішня
		Стратегія закріплення персоналу на підприємстві	»
Стратегія розвитку соціального капіталу	Концентрована	Стратегія розвитку взаємовідносин між працівниками	»
Стратегія розвитку структурного капіталу	Диверсифікована	Стратегія розвитку інформаційних систем і баз даних	»
		Стратегія формування прогресивної оргструктури	»
		Стратегія управління інтелектуальною власністю та інтелектуальними активами	»
		Стратегія формування корпоративної культури інноваційного типу	»
Стратегія розвитку споживчого капіталу	Інтегрована	Стратегія формування іміджу підприємства на ринку	Зовнішня
		Стратегія управління торговельною маркою	»
		Стратегія управління взаємодією окремих елементів зовнішнього середовища підприємства	»
Стратегія взаємодії людського та споживчого капіталів	»	Стратегія взаємодії працівників із зовнішніми контрагентами	»
		Стратегія взаємодії зовнішніх контрагентів з підприємством	»
		Стратегія упровадження бенчмаркінгу	»
Стратегія взаємодії людського та структурного капіталів	»	Стратегія трансформації індивідуальних знань у знання колективні (конвертації людського капіталу в структурний)	Внутрішня
Стратегія взаємодії структурного та споживчого капіталів	»	Стратегія перенесення інформації зі сфери взаємодії із зовнішніми контрагентами підприємства до внутрішньо-корпоративних систем, її закріплення та використання	Зовнішня
Стратегія взаємодії людського, соціального, структурного та споживчого капіталів	Диверсифікована	Стратегія розвитку і взаємодії всіх видів інтелектуального капіталу	В обох напрямах

При цьому необхідно враховувати, що всі стратегії орієнтовані на зовнішнє або внутрішнє середовище діяльності підприємства, що визначає обумовленість результатів реалізації стратегічних рішень керівництва впливом цих сфер на їх характер, а з іншого боку – впливом самих стратегічних рішень на процеси, що відбуваються у зовнішньому та внутрішньому середовищі.

У контексті управління інтелектуальним капіталом розподіл стратегій за їх орієнтацією всередину або зовні підприємства є важливим, оскільки випливає із особливостей окремих елементів інтелектуального капіталу, які мають переважно нематеріальну природу, та дозволить керівництву закріпити та захистити існуючі конкурентні переваги. Причому в межах означених типів стратегій управління інтелектуальним капіталом, різні види стратегій можуть бути орієнтовані як на внутрішнє середовище підприємства, так і на зовнішнє [28, с. 130].

В основі першої стратегії лежить рух знань між окремими працівниками в межах індивідуальної компетенції. Ця стратегія ґрунтується на формуванні та використанні знань у межах людського капіталу і передбачає забезпечення обміну знаннями між співробітниками, розвитку їх індивідуальної компетенції та її використання для підвищення конкурентоспроможності підприємства. Важливим інструментом активізації трудової діяльності колективу є стратегічні корпоративні цілі, які самі по собі є ефективним системоутворюючим чинником людської активності.

Реалізація цієї стратегії на практиці дозволить збагатити людський капітал підприємства через обмін знаннями, досвідом між працівниками, набуття ними нових навичок, що сприятиме розробці в процесі співпраці нових ідей. Однак, реалізація підприємством першої стратегії може наштовхнутись на певні труднощі, серед яких небажання працівників поширювати свої знання та досвід унаслідок побоювання втратити конкурентні переваги на внутрішньому ринку праці. Варто зазначити, що реалізація даної стратегії також має передбачати розробку заходів щодо закріплення ключових висококваліфікованих працівників на підприємстві, перешкоджання їх переманюванню конкурентами, адже люди не

належать підприємству та за бажанням можуть змінювати місце роботи.

Друга стратегія, що базується на формуванні та використанні знань у рамках структурного капіталу, передбачає створення прогресивної оргструктури, розвиток внутрішньофірмових інформаційних систем, наповнення їх даними про технологічні та маркетингові можливості, передовий досвід здійснення тих чи інших функцій. Управління інтелектуальною власністю та інтелектуальними активами підприємства також відноситься до другої стратегії та дає можливість отримувати додаткові доходи від їх використання.

Управління інтелектуальною власністю та інтелектуальними активами має передбачати послідовно-паралельне здійснення таких етапів: формування портфеля інтелектуальних ресурсів підприємства, розробка та використання внутрішньофірмової структури та класифікації інтелектуальних активів, розробка стратегії, визначення вартості інтелектуальних активів, оцінювання ділових відомостей і технологій, інвестування. Такий процес управління інтелектуальними активами формує ключові стратегічні параметри, які впливають на здатність підприємства створювати, зберігати, розвивати та використовувати інтелектуальні активи.

Реалізація другої стратегії управління інтелектуальним капіталом дозволить підприємству досягти конкурентних переваг і збільшувати прибутки через усебічний розвиток і використання у господарській діяльності елементів структурного капіталу, які на відміну від людського капіталу повністю належать підприємству. Використовуючи дану стратегію необхідно приділити увагу захисту від недобросовісної конкуренції, охороні об’єктів інтелектуальної власності, запобігання випадкам витоку інформації та промислового шпіонажу.

Третя стратегія управління інтелектуальним капіталом ґрунтується на формуванні та використанні знань у межах споживчого капіталу та націлена на обмін знаннями між його елементами. Перевагою даної стратегії є побудова ефективних зовнішніх зв’язків підприємства, які б підвищували його конкурентоспроможність і сприяли реалізації його переваг. Стратегія має

спиратись на маркетингові технології, спрямовані на розвиток відносин з постачальниками, клієнтами, акціонерами, місцевими громадами тощо.

Недоліком реалізації кожного вищезазначеного типу стратегії може бути надмірне захоплення розвитком одного виду інтелектуального капіталу та недостатній розвиток інших його видів, унаслідок чого не досягається синергетичне зростання рівня інтелектуального капіталу в цілому. Адже інтелектуальний капітал характеризується властивістю неадитивності, тобто в процесі взаємодії його елементів можна очікувати на позитивний результат, який буде перевищувати докладені зусилля. Звідси, важливим завданням менеджменту має бути закріплення та посилення ефективної взаємодії різних складових інтелектуального капіталу, що відображають наведені нижче три стратегії управління інтелектуальним капіталом.

Четверту стратегію управління інтелектуальним капіталом, яка ґрунтується на взаємодії людського та споживчого капіталів, тобто спрямована на формування спільного знання підприємства та його зовнішніх партнерів, варто застосовувати для вирішення проблеми підвищення компетенції співробітників зовнішніми контрагентами та навпаки. Дана стратегія включає прийоми та методи взаємодії зі споживачами, що збільшують індивідуальні знання співробітників (через прямі контакти з клієнтами, через здійснення маркетингових і соціологічних досліджень тощо). Сюди також варто віднести дії, що сприяють передаванню знань підприємства від її працівників до зовнішніх структур (публікація книг, періодичних видань, брошур тощо). Оприлюднення частини знань підприємства на безоплатній основі сприятиме підвищенню готовності споживачів до їх придбання, закріпленню позитивного іміджу підприємства, упізнаваності торговельних марок тощо.

П’ята стратегія ґрунтується на взаємодії людського капіталу з елементами структурного й орієнтується на те, щоб індивідуальна компетенція працівників сприяла побудові внутрішньої структури підприємства та, відповідно, на підвищення індивідуальної компетенції завдяки елементам структурного

капіталу. Така стратегія дозволить перенести індивідуальне знання до внутрішньофірмових систем і закріпити його там з метою широкого використання іншими співробітниками. Це сприятиме перетворенню індивідуального знання на знання колективні, що дасть змогу здійснювати ефективне навчання нових працівників на робочих місцях без відриву від виконання прямих обов'язків, до того ж, зменшить залежність підприємства від працівників, що володіють великим досвідом і знаннями, які можуть перейти на іншу роботу, позбавивши підприємство даних переваг. Таким чином, відбудеться перетворення неявного знання на явне, якщо його задокументувати, закріпити у процедурах тощо, тобто здійсниться конвертація людського капіталу у структурний через закріплення індивідуальної компетенції в інформаційних системах.

Недоліком реалізації даного виду стратегії управління є загроза витоку інформації, тому, коли мова йде про унікальні знання, уміння чи досвід, які існують у вигляді неявних знань конкретних співробітників, то не завжди підприємству доцільно переводити їх у явну форму, яка піддається тиражуванню та вільному поширенню, адже таким чином можна втратити свій унікальний ресурс і конкурентну перевагу. В цьому випадку підприємству доцільніше закріплювати унікальних співробітників за допомогою ефективного мотиваційного механізму.

Шоста стратегія управління інтелектуальним капіталом базується на обміні знаннями між структурним і споживчим капіталом і зорієнтована на організацію здійснення потоку знань із зовнішніх до внутрішніх структур і навпаки. Ця стратегія переважно пов'язана з перенесенням знань зі сфери взаємодії із зовнішніми контрагентами підприємства до внутрішньофірмових систем і закріплення їх там для широкого використання працівниками.

Шоста стратегія має використовуватись для покращення якості обслуговування клієнтів і передбачати періодичне здійснення опитувань споживачів, формування бази даних про них і їх уподобання. В її межах також має здійснюватися перенесення знань від конкурентів до внутрішніх структур

підприємства (збір даних про продаж із метою раціоналізації виробничого процесу, зниження втрат і оптимізації запасів тощо).

Сьома стратегія спирається на рух знань одночасно між усіма складовими інтелектуального капіталу. Одним із проявів того, що підприємство реалізовує сьому стратегію, є регулярний моніторинг інтелектуального капіталу, здійснення якого дозволить відстежувати всі сильні та слабкі сторони в управлінні ним і вчасно здійснювати необхідні заходи для підвищення ефективності використання всіх видів інтелектуального капіталу.

Першим етапом стратегічного планування є вибір концептуального підходу до побудови системи управління інтелектуальним капіталом на промисловому підприємстві як основи прийняття стратегій.

Розглянемо стратегії управління інтелектуальним капіталом підприємства, що відображають характер його економічної поведінки [201, с. 141]:

1. За рівнем «замкнутості - відкритості»: внутрішня (закрита) стратегія, підприємство виконує практично повний цикл інтелектуальної діяльності. Ця стратегія відповідає підходу інтеграції. Зовнішня (відкрита) стратегія — коли підприємство інтегрується в ланцюжок створення інтелектуального капіталу спільно зі сторонніми організаціями – підхід кооперації або набуває готові інтелектуальні та інформаційні ресурси ззовні – традиційний підхід.

2. За рівнем першості на конкурентному ринку:

2.1. Стратегія «інтелектуального лідера» – пріоритет управління інтелектуальним капіталом на підприємстві великий, система управління прагне до досконалості, підприємство постійно оновлює інтелектуальний капітал, перебуваючи на піку науково-технічного прогресу.

2.2. Стратегія «послідовника» – підприємство економить на довгострокових інвестиційних вкладеннях у створення інтелектуального капіталу, знижує ризики інтелектуальної діяльності, наслідуючи інтелектуального лідера і набуваючи те, що вже дало «лідеру в знаннях» стійку економічну віддачу.

2.3. Стратегія «аутсайдера» – підприємство мінімізує витрати на управління

інтелектуальним капіталом, прагнучи максимально використовувати безкоштовні інформаційні та інтелектуальні ресурси, які надає суспільство, знаходить і обслуговує «консервативні» ринкові ніші.

У «піраміді стратегій» для виробництва продукту інтелектуальної діяльності з метою продажу проектують самостійну корпоративну стратегію. Якщо підприємство виробляє продукт інтелектуальної діяльності для внутрішнього використання, то стратегія управління інтелектуальним капіталом належатиме до функціональних, оскільки забезпечує виконання корпоративних і ділових стратегій господарської діяльності підприємства.

Корпоративна стратегія управління інтелектуальним капіталом промислового підприємства визначає структуру «портфеля інтелектуального бізнесу», тобто види інтелектуальних продуктів, які створюватимуть для продажу. Частина з них є самостійними продуктами, частина – супутніми матеріального товару підприємства, які доповнюють його. Функціональні стратегії управління інтелектуальним капіталом забезпечують процеси відтворення (формування, формалізації) інтелектуального капіталу підприємства – людського, структурного та ринкового.

Серед функціональних стратегій важливе місце займає стратегія розвитку людського інтелектуального капіталу підприємства, як база для розвитку інших видів капіталу. Її необхідно проектувати і здійснювати, згідно із запропонованою концепцією, на трьох ієрархічних рівнях: організації як єдиного цілого (корпорації); команди (робочої групи); індивідуума – окремого працівника. Кожен ієрархічний рівень має певний набір характеристик, спостерігається взаємний вплив нижнього та верхнього рівнів. Так, нижній рівень визначає стан верхнього, наприклад, особистісні характеристики індивідуумів, що входять у робочу команду, формують характеристики команди завдяки синергетичному їх складанню і вияву домінанти. При цьому керівнику команди відводиться особлива роль – його особистісні характеристики і управлінські впливи визначають кінцевий ефект.

Другим етапом є інформаційне забезпечення системи управління інтелектуальним капіталом, завдяки якому існує взаємозв’язок керуючої і керованої систем управління інтелектуальним капіталом і зовнішнього середовища. Потік із зовнішнього середовища в систему управління являє собою потік нормативної інформації органів державної влади, інформації про кон'юнктуру ринку, конкурентів, споживачів, постачальників. Потік із системи управління в зовнішнє середовище – це інформація про фінансові результати діяльності підприємства державним органам, інвесторам, кредиторам, споживачам, маркетингова інформація про продукт, що створюється. Інформаційний потік керуючої системи управління до об'єкта управління – це сукупність нормативної та розпорядчої інформації для ведення господарської діяльності. Потік від об'єкта управління до керуючої системи управління відображає облікову інформацію про стан об'єкта управління в результаті виконання господарських процесів. Третій та четвертий інформаційний потік утворює інформаційний контур організації. В інформаційному контурі передається інформація про мету управління, про стан процесу управління, про управлінські впливи. Інформаційний контур разом із засобами збору, передачі, обробки і зберігання інформації, а також з персоналом, що виконує ці дії з інформацією, утворює інформаційну систему цієї організації.

Третім етапом є встановлення місії і цілей управління інтелектуальним капіталом підприємства, формулювання цільової функції інтелектуальної діяльності організаційної системи і конкретизація її у вигляді місії з урахуванням зовнішньої і внутрішньої ситуації, стадії життєвого циклу організації, її конкретних соціальних, економічних, технічних характеристик. Типовою цільовою функцією управління інтелектуальним капіталом підприємства є створення інтелектуальної організації з високими конкурентними перевагами, основаними на виробництві та економічному використанні інформації і знань.

Систему цілей з управління інтелектуальним капіталом підприємства (табл. 7.2.) пропонується формувати на підставі концепції збалансованої системи

критеріїв діяльності підприємства (BSC – Balanced Score Card) Р. Каплана і Д. Нортона, за якою місія розкривається через систему завдань за такими організаційними підсистемами: фінанси, ринок (маркетинг), виробництво, бізнес-процеси, наука і техніка, персонал.

Таблиця 7.2

Система цілей управління інтелектуальним капіталом підприємства

Організаційна підсистема	Формулювання цілей
X_{01}. Фінанси	X_{011}. Підвищити ринкову вартість підприємства
	X_{012}. Підвищити «преміальну надбавку» до ціни виробу підприємства
	X_{013}. Підвищити вартість інтелектуального капіталу підприємства
	X_{014}. Підвищити вартість нематеріальних активів
X_{02}. Ринок (маркетинг)	X_{021}. Сформувати цільовий сегмент для виробів нового покоління
	X_{022}. Створити ринковий інтелектуальний капітал спільно з діловими партнерами з поставки
	X_{023}. Створити ринковий інтелектуальний капітал спільно із споживачами продукції
	X_{024}. Перевести виріб у категорію бренда
X_{03}. Виробництво	X_{031}. Освоїти виробництво виробу нового покоління
	X_{032}. Трансформувати заготівельне виробництво з використанням системи JIT (just in time) «точно в термін»
	X_{033}. Запровадити систему індивідуальної комплектації виробу відповідно до заявок індивідуальних клієнтів
X_{04}. Невиробничі бізнес-процеси	X_{041}. Створити бізнес-процеси інформаційного забезпечення і обслуговування покупців
	X_{042}. Створити бізнес-процеси індивідуального обслуговування покупця
X_{05}. Наука і техніка	X_{051}. Спроектувати виріб нового покоління техніки
	X_{052}. Спроектувати систему матеріального забезпечення виробництва «точно в термін»
	X_{053}. Створити інформаційну систему індивідуального обслуговування клієнтів з організацією зворотного інтернет-зв’язку
X_{06}. Персонал	X_{061}. Сформувати робочу команду для проектування виробів нового покоління техніки
	X_{062}. Створити комплексну систему мотивування учасників проектної команди
	X_{063}. Створити нову систему культури обслуговування клієнтів, основану на індивідуальному підході
	X_{064}. Організувати цільові програми навчання персоналу

Необхідно створити підсистему «Наука і техніка (НДДКР)», оскільки в управлінні інтелектуальним капіталом науково-технічні цілі є ключовими. Підсистему «процеси» розділяють на виробничі і невиробничі бізнес-процеси, тому що в сучасній економіці питома вага невиробничої діяльності зростає.

Четвертим етапом є визначення завдань, робіт з кожного функціонального блока та професійних ролей (посад) працівників, відповідно до поставлених завдань. Кожен функціональний блок інтелектуальної діяльності містить безліч типових завдань. На цьому етапі необхідно здійснити вибір тих завдань, які відповідають стратегічній системі управління інтелектуальним капіталом на промисловому підприємстві, що охоплює концептуальний підхід, стратегії, місію і стратегічні цілі (табл. 7.3., 7.4) [350, с. 143].

Таблиця 7.3

Визначення завдань, робіт та професійних ролей в управлінні навчальною діяльністю

Завдання	Роботи	Професійна роль
1.1. Аудиторне навчання	1.1.1. Лекційне навчання 1.1.2. Навчання у вигляді семінарів, кейс-стаді, вирішення практичних завдань	Викладач, методист
1.2. Навчання на робочих місцях	1.2.1. Навчання на робочих місцях на підприємстві	Експерт
	1.2.2. Навчання на робочих місцях за межами організації (стажування)	Методист
1.3. Самонавчання	1.3.1. Самонавчання традиційними способами (вивчення навчально-методичної літератури, виконання практичних завдань) 1.3.2. Самонавчання з використанням комп'ютерних навчальних програм	Викладач, методист
	1.3.3. Самонавчання, спрямоване на самовдосконалення і саморозвиток особистості	Викладач, методист, когнітолог (аналітик)
1.4. Навчання на зовнішніх спеціалізованих курсах	1.4.1. Навчання на конференціях 1.4.2. Навчання на семінарах 1.4.3. Тренінги	Методист
1.5. Навчання з вирішення проблем організації	1.5.1. Навчання з вирішення проблем організації (навчання дією) 1.5.2. Групове навчання практичній діяльності 1.5.3. Навчання з використанням експертних систем	Викладач, аналітик (когнітолог), експерт
	1.5.4. Навчання за результатами внутрішніх наукових досліджень підприємства	Викладач, аналітик (когнітолог), експерт, методист, науковий співробітник
	1.5.5. Коучинг	Аналітик

Таблиця 7.4

Визначення завдань, робіт та професійних ролей в управлінні пізнавально-творчою діяльністю

Завдання	Роботи	Професійна роль
2.1. Виявлення та формалізація внутрішніх знань на підприємстві	2.1.1. Виявлення і формалізація особистісних знань висококваліфікованих фахівців (експертів) 2.1.2. Виявлення і формалізація групових знань працівників	Аналітик (когнітолог), експерт
2.2. Проведення науково-дослідних робіт	2.2.1. Науково-дослідні проектні роботи згідно зі сферою діяльності підприємства	Науковий працівник, експерт (технічний фахівець, інженер-конструктор, інженер-технолог), аналітик (когнітолог)
	2.2.2. Науково-дослідні роботи в галузі управління підприємством 2.2.3. Дослідження та аналіз бізнес-процесів підприємства, професійної діяльності співробітників (Job analysis)	Науковий працівник, експерт, аналітик (когнітолог)
2.3. Активізація творчої діяльності працівників	2.3.1. Пізнавально-творча діяльність працівників для вирішення внутрішніх проблем підприємства (раціоналізаторські процеси)	Експерт, науковий співробітник, аналітик (когнітолог)
	2.3.2. Пізнавально-творча діяльність працівників із самовдосконалення	Експерт, аналітик (когнітолог), викладач
2.4. Створення системи формалізованих знань	2.4.1. Створення системи формалізованих знань у вигляді внутрішніх стандартів, методичних вказівок, робочих інструкцій підприємства 2.4.2. Створення системи формалізованих знань у вигляді внутрішніх навчальних посібників, навчально-методичних рекомендацій, збірників статей	Науковий працівник, експерт (технічний фахівець, аналітик (когнітолог)
	2.4.3. Створення системи формалізованих знань у вигляді об’єктів авторського права і промислової власності	Науковий працівник, експерт, аналітик (когнітолог, програміст)
	2.4.4. Створення системи формалізованих знань у вигляді комп’ютерних навчальних програм	Науковий працівник, експерт, аналітик (когнітолог, програміст, викладач)

На п’ятому етапі розробляють напрями стратегічного планування процесу навчальної та пізнавально-творчої діяльності. В процесі навчальної діяльності відповідно до виду навчання формують плани з визначення тем за професійним напрямом, складають навчальні програми, визначають теми навчальних занять за професійним напрямом, планують методичне забезпечення для проведення аудиторних занять, проведення стажувань. Складають індивідуальні плани

розвитку соціально-психологічних і професійних якостей працівників, їх знань та індивідуальні програми самонавчання. Планується участь в конференціях, семінарах, тренінгах тощо.

Для планування пізнавально-творчої діяльності визначають напрями дослідження і виявляють внутрішні знання на підприємстві. Проектується методологія внутрішніх досліджень знань на підприємстві, науково-дослідних та проектних робіт, методологія наукових досліджень. Планується вирішення необхідних проблем, роботи в творчих групах. Створюють стандарти, методичні вказівки, робочі інструкції підприємства, внутрішні навчальні підручники підприємства, навчально-методичні рекомендації, збірники статей. Створюють систему формалізованих знань у вигляді об'єктів авторського права та промислової власності, комп'ютерні навчальні програми.

7.2. Визначення стану і організаційне забезпечення розвитку інтелектуального капіталу підприємства

Аналіз практики підприємств із формування і розвитку інтелектуального капіталу вказує на необхідність постійної роботи над процесом управління інтелектуальною діяльністю працівників.

Наявності відповідних зовнішніх умов формування та розвитку інтелектуального капіталу недостатньо, щоб він став рушійною силою розвитку підприємств і забезпечував би його конкурентоспроможність. Менеджмент підприємства повинен передусім усвідомити роль інтелектуального капіталу і розробити ефективний комплекс заходів для його розвитку. Зокрема, на підприємстві мають стимулюватися процеси ефективного нагромадження, поширення та використання знань, підвищення кваліфікації, формування навиків саморозвитку, програмування кар'єри працівників, програми формування кадрового резерву, розвиток навиків праці в колективі. Управління інтелектуальним капіталом підприємства повинно будуватися з урахуванням

зовнішніх і внутрішніх детермінант розвитку інтелектуального капіталу, які, у свою чергу, визначають принципи формування заходів з удосконалення управління цим капіталом. До таких можливо віднести:

1. Відповідність напрямів удосконалення системи управління ІКП сучасним тенденціям економічного розвитку, основними з яких є інформатизація суспільства, перехід до економіки знань.

2. Врахування сутності, змісту ІК, механізму його формування і розвитку.

3. Визначення мети, цілей розвитку ІКП і конкретизація методів, інструментів із забезпечення їх досягнення, які і становлять зміст заходів з удосконалення управління інтелектуальним капіталом.

Розробка на підприємстві заходів щодо удосконалення управління інтелектуальним капіталом повинна, на наш погляд, здійснюватися за наступними напрямками:

1. Формування і розвиток інтелектуального потенціалу підприємства.

Визначаються шляхи підвищення рівня освіти працівників через систему державних і недержавних навчальних закладів, неформальної освіти, перепідготовки, підвищення їх кваліфікації, навчання і підготовки на робочих місцях. Заходами передбачається також вивчення особливостей нової економіки – економіки знань, ролі і значення, складових ІКП. Об’єктивно зумовленою є необхідність підвищення витрат на навчання працівників (у США вони становлять 5–6% від доходів працівників, у Франції – до 12%), організації масового навчання за спеціальними актуальними для виробництва і перспектив його розвитку програмами. Можливо передбачати повну або часткову оплату навчання працівників у навчальних закладах. Обґрунтовані рекомендації щодо методів оцінки ефективності інвестицій у компетентністне навчання персоналу підприємств з урахуванням його напрямків та цільового характеру, які дозволяють збільшити прибуток підприємств за рахунок відповідних інвестицій, сформульовані у дослідженні А. Матушко [139, с. 14]. Вони можуть бути використані при розробці відповідних заходів.

Передбачається розширення наукової роботи через систему державних і недержавних наукових закладів і шляхи розширення можливостей підприємства комерціалізацією їх наукових здобутків. Розвивати власний інтелектуальний потенціал можливо передбачати шляхом матеріалізації результатів інтелектуальної діяльності персоналу підприємства (бази даних, комп'ютерні програми, наукові праці тощо), покращення комп'ютерного забезпечення (комп'ютеризація, охоплення сітьовим зв'язком тощо), розвитку системи внутрішнього і зовнішнього зв'язку та інформаційного забезпечення працюючих. Передбачаються окремі заходи з оформлення інтелектуальної власності (патенти, ліцензії, ноу-хау).

Доцільними є заходи з підвищення корпоративної інноваційної культури шляхом проведення тематичних семінарів, круглих столів, навчальних курсів.

2. Організаційне забезпечення.

Ці заходи базуються на виконанні адміністративних обов'язків, виборі персоналу, відповідального за управління інтелектуальним капіталом. Формулюються цілі, завдання, уточнюється структура управління, функції органів управління ІКП. Заходи спрямовуються на забезпечення узгодження цілей працівника з цілями підприємства формування активної системи цільової мотивації, запровадження системи «управління за цілями».

Важливою частиною цього розділу мають бути заходи з удосконалення системи, механізму управління виробничою, творчою активністю працівників підприємства. Передбачається формування і використання комунікаційних каналів просування інноваційної продукції від підприємства до споживача.

На початковому етапі формування та у процесі удосконалення системи управління інтелектуальним капіталом підприємства передбачається організаційне об'єднання, порядок узгодження та цілеспрямованої координації діяльності різноманітних діючих на підприємстві організаційних форм активності працівників: ради бригадирів, майстрів, спеціалістів, система раціоналізації та винахідництва; комісії, штаби, групи і ради громадських об'єднань працівників;

конкурси на кращу пропозицію з використанням резервів виробництва; різноманітні форми участі працівників в управлінні виробництвом тощо.

Організація робіт має передбачати планування пошуку, розроблення і впровадження пропозицій щодо використання резервів виробництва, розроблення порядку подання, оформлення, обліку і контролю впровадження пропозицій, оцінку результатів пошуку і використання резервів виробництва.

3. Техніко-технологічний розвиток.

Передбачаються заходи з розвитку винахідництва, раціоналізаторського руху, щодо перетворення підприємства на інноваційне. У цьому розділі формулюються заходи з підвищення конкурентоспроможності продукції, що випускається підприємством, удосконалення технології виробництва та його оснащення, підвищення якості продукції.

4. Мотивація персоналу і стимулювання високопродуктивної праці.

Мотивація персоналу – це основний засіб забезпечення оптимального використання інтелектуального потенціалу працівників, мобілізації їх творчих можливостей для вирішення зростаючих в умовах економіки знань завдань.

Передбачається запровадження сучасної системи мотивації праці, у тому числі використання різних видів оплати праці залежно від рівня кваліфікації, досвіду оволодіння новими методами роботи, володіння іноземними мовами.

Впроваджуються соціальні пакети, система соціальних пільг, адекватних відповідній частці доходу працівника (у США вартість додаткових соціальних пільг, які надаються працівнику, адекватні 60 – 65% річного доходу працівника).

Передбачається розроблення методик оцінки інноваційної активності працівників, підрозділів підприємства і організація їх економічного стимулювання з урахуванням результатів такої регулярної оцінки, удосконалення чинних, традиційних для підприємства форм матеріального і морального заохочення працівників з урахуванням особливостей управління економічними і соціальними процесами, притаманними економіці знань.

5. Фінансово-економічне забезпечення.

Інтелектуальна діяльність повинна підтримуватися економічними важелями. Її продукт – інновації – вимагають значних фінансових вкладень. Інвестиції у людський, науково-технічний, соціальний, виробничий потенціал можуть здійснюватися за рахунок власних і залучених коштів. При цьому необхідні попередні розрахунки віддачі таких інвестицій. Слід враховувати, що найефективнішими є фінансові вкладення, які забезпечують підприємцям надмонопольні прибутки, що досягаються за рахунок інноваційної діяльності. Тому попит на інновації завжди існує, але він обмежується фінансовими можливостями. І нині в Україні спостерігається такий стан: інновації необхідно розробляти, впроваджувати в практику, але не вистачає інвестицій, інвесторів з наявними фінансовими ресурсами. Це і є причиною того, що Україна зі своєю відсталою технікою і технологією уже тривалий час не може вийти на перспективні передові рубежі.

В цьому розділі передбачаються також заходи з визначення ціни на інтелектуальні ресурси, оплата праці суб'єктів управління ІКП, рента за використання об'єктів інтелектуального капіталу, що не відчужені від їх носіїв.

Передбачається також використання різних форм державної підтримки інноваційної діяльності підприємства: грантів, субсидій, непрямого фінансування – податкових пільг (зменшення оподаткування, податкові канікули, податковий кредит, прискорена амортизація); використання можливостей венчурного фінансування, Державної інноваційної небанківської фінансово-кредитної установи «Фонд підтримки малого інноваційного бізнесу».

6. Соціалізація і соціально-психологічне забезпечення.

На підприємствах у попередні роки відчувалася недооцінка соціальних, особистісних факторів виробництва. У методах керування недостатньо враховувалася соціальна психологія, що розташована найближче до безпосереднього життя і діяльності людей та їх економічного побуту. У цьому напрямку можливі найбільш результативні шляхи удосконалення відносин на виробництві, визначення основних рушійних сил економічного і соціального

розвитку підприємства в умовах економіки знань.

Передбачаються, у тому числі, соціально-психологічні методи управління ІКП: формування корпоративних цінностей, принципів та норм поведінки з метою підвищення творчої активності, створення творчої атмосфери у колективі, позиціонування та іміджеве рекламування торговельної марки, форми психологічного впливу на споживачів.

7. Правове забезпечення.

Передбачається застосування законів, інших нормативно-правових актів із захисту прав підприємства на використання різних видів інтелектуальної власності, а також захисту від недобросовісної конкуренції та інтелектуального піратства, використання механізмів охорони інтелектуальної власності при просуванні нових розробок, зокрема, фінансування закордонного патентування.

8. Інформаційне забезпечення.

Передбачається розроблення системи моніторингу, обліку і оцінки формування та результативності використання ІКП, реалізації корпоративної економічної, науково-технічної і соціальної політики, спрямованої на формування і розвиток ІКП, запровадження системи інформування працівників підприємства про хід їх реалізації, про хід робіт з розв’язання «вузьких місць» виробництва і проблемних питань, поданих пропозицій щодо їх вирішення. На підприємстві необхідна система інформування працюючих про технічний рівень виробництва, продукції та їх конкурентоспроможність у порівнянні з конкурентами, науково-технічні досягнення, впровадження яких може сприяти підвищенню їх рівня і, водночас, підвищенню рівня технічних і організаційних знань працівників.

Науково-методичні засади розробки заходів з удосконалення управління інтелектуальним капіталом підприємств, передбачають послідовність, порядок визначення, обґрунтування, оцінки доцільності заходів, залучення до їх розробки широкого кола працівників із застосуванням методів опитування, анкетування.

Підходи до оцінки використання інтелектуального потенціалу (можливості щодо формування інтелектуального капіталу підприємства) базуються, в

основному, на розрахунках економічного результату його використання. Цей результат не завжди піддається розрахунку. Надаючи належне важливості і необхідності такої оцінки, зазначимо, що на етапі формування якісно нової системи управління інтелектуальним капіталом підприємства, відповідної сучасним вимогам, важливе значення набувають інші інструменти управління, такі, наприклад, як соціологічні опитування і дослідження. За їх допомогою вже на початкових етапах формування системи управління можливо визначитися з мотивацією працівників до творчої праці, станом соціального середовища і шляхами розкриття, використання творчого потенціалу інженерно-технічних працівників і робочих тощо.

Ефективним інструментом для визначення плану дій з удосконалення управління інтелектуальним капіталом підприємства може бути опитування працівників, подальший аналіз його результатів і їх використання для обґрунтування і формування заходів з удосконалення системи управління і розвитку капіталу. Анкета опитування наводиться у додатку Г. Даний соціологічний інструментарій дозволяє з'ясувати проблеми і обґрунтувати шляхи вирішення таких проблем як:

- рівень знань і обізнаності працівників з новими умовами господарювання;

- основні виробничі проблеми стану організації праці, виробництва та їх відповідність умовам економіки знань;

- недоліки в технології і організації виробництва, що знижують ефективність праці працюючих;

- шляхи покращення організації праці, виробництва;

- актуальні задачі з підвищення виробничої, творчої активності працівників;

- шляхи удосконалення системи мотивації, матеріального стимулювання працівників;

- напрямки покращення інформаційного забезпечення зайнятих на виробництві;

- проблеми, що стримують підвищення ефективності праці, виробництва;

- ефективні форми участі працівників в пошуку і реалізації резервів виробництва;

- недостатність яких знань відчувають працівники при виконанні своїх обов'язків;

- актуальність тих чи інших форм підвищення кваліфікації працюючих, запозичення досвіду роботи;

- можливості і шляхи вирішення соціальних проблем, соціалізації відносин на виробництві і включення соціального капіталу до системи управління розвитком інтелектуальним капіталом підприємства.

Оцінка стану управління інтелектуальним потенціалом підприємства ($СТ_{іпп}$) може визначатися за результатами анкетного опитування працівників підприємства. (Зразок анкети наводиться у додатку Г). Розрахунок оцінки здійснювався на електронно-обчислювальній машині з використанням спеціального програмного забезпечення за формулою (7.1):

$$CT_{inn} = \frac{\sum_{i=1}^{20} O_{сб}}{20}, \tag{7.1}$$

де $O_{сб}$ – середньозважена оцінка відповідей по блоку питань анкети;

20 – кількість блоків (напрямків) питань анкети.

$$O_{сб} = \frac{\sum_{i=1}^{n} (k \cdot m)}{N}, \tag{7.2}$$

де n – кількість питань у блоці анкети;

k – кількість респондентів, що відповідали на даний блок питань;

m – кількість відповідей, отриманих по блоку питань;

N – загальна кількість опитаних.

Учасники опитування, тобто працівники підприємства, мають різний рівень підготовки до оцінювання запропонованих анкетою питань. Тож від них не можна вимагати виконання складних і трудомістких розрахунків. Розробникам анкети доцільно обмежуватися і пропонувати їм тільки якісні методи оцінки. Водночас якісні оцінки важко використовувати для порівняння результатів, для визначення темпів зростання, покращення показників тощо. Тому при анкетуванні респондентів застосовують оцінки в балах. Підсумовуванням визначається загальна оцінка і пропонуються критерії тлумачення отриманих результатів.

Результати умовного опитування з метою оцінювання стану управління інтелектуальним капіталом на трьох підприємствах наведено у табл. 7.5.

Таблиця 7.5

Результати опитування працівників та оцінювання стану управління інтелектуальним капіталом підприємств (умовний приклад)

№	Питання анкети (блок)	Оптимальне значення оцінки	Середньозважена оцінка по підприємствах ($О_{сб}$)		
			Підприємство А	Підприємство Б	Підприємство В
1	2	3	4	5	6
1	Чи маєте Ви уявлення про наступні поняття?	1,0	0,46	0,44	0,38
2	З яких джерел інформації Ви знаєте про ці поняття (або одне з них)?	1,0	0,58	0,72	0,41
3	Як у цілому Ви оцінюєте роботу нашого підприємства «на підході» до нових умов господарювання?	0,5	0,56	0,42	0,21
4	Що і як змінилося у Вашій особисто роботі за останній рік?	1,5	0,39	0,48	0,36
5	З якими проблемами на виробництві Вам приходиться зустрічатися?	1,25	0,16	0,14	0,21
6	Творчій активності працюючих сприяє чітка система організації праці, як Ви оцінюєте її стан?	1,5	0,26	0,29	0,25
7	Чи знижують ефективність Вашої праці наступні фактори?	1,5	0,28	0,23	0,48
8	Які втрати робочого часу, на Ваш погляд, найбільш значимі?	1,0	0,46	0,52	0,29
9	Що, на Ваш погляд, може покращити організацію праці у Вашому підрозділі, на підприємстві?	1,0	0,34	0,57	0,23
10	Які задачі з підвищення виробничої і творчої активності працівників Ви вважаєте найбільш актуальними?	1,5	0,63	0,63	0,44

Продовження табл. 7.5

1	2	3	4	5	6
11	Чи вважаєте Ви ефективною систему матеріального стимулювання працівників, що склалася на підприємстві?	1,0	0,29	0,42	0,23
12	Вкажіть, будь ласка, інформацією з яких питань Ви регулярно володієте і як вона Вас задовольняє.	1,0	0,31	0,42	0,30
13	Якщо Ви вважаєте, що Ваші можливості добре працювати недостатньо використовуються то що заважає Вам продуктивно працювати?	1,0	0,51	0,36	0,32
14	Як Ваші колеги відносяться до нової техніки, технології, організації праці і виробництва?	1,0	0,23	0,24	0,28
15	Яку Ви особисто приймаєте участь у вирішенні проблем науково-технічного прогресу, удосконаленні організації праці на підприємстві?	0,75	0,27	0,19	0,43
16	Яка з перерахованих нижче причин заважає Вашій активності у науково-технічній творчості?	1,0	0,44	0,54	0,32
17	Недостатність яких знань Ви відчуваєте при виконанні своїх обов’язків?	0,75	0,28	0,63	0,45
18	Якщо Ви особисто не приймаєте участі в управлінні виробництвом, то з якої причини?	1,0	0,51	0,34	0,36
19	Коли Ви підвищували свою кваліфікацію в останній раз?	0,25	0,14	0,18	0,28
20	Що Ви вважаєте головними, визначальними умовами життєвого благополуччя?	1,0	0,25	0,22	0,46
	Оцінка стану управління інтелектуальним потенціалом підприємства	–	6,94	7,98	6,69

Запропонована анкета для опитування працівників щодо їх бачення проблем, шляхів формування і розвитку інтелектуального капіталу підприємства (додаток Г) передбачає широкий діапазон задач дослідження, всього 20. Це, звичайно, ускладнює процедуру опитування, організацію і проведення етапів експертизи, обробку анкет і визначення результатів опитування. Тому для цілей оперативного реагування на відхилення у процесі управління формуванням і розвитком інтелектуальним капіталом підприємства можливо конкретизувати цілі експертного опитування, використовувати тільки відповідні їм розділи анкет.

В соціологічній і економічній літературі наводиться достатня кількість різноманітних методів обробки анкет, у тому числі з використанням комп'ютерних технологій. Вони дозволяють вибрати технології, що враховують реальний рівень підготовки фахівців підприємства, що проводять опитування, і забезпечити достовірність анкет відбракуванням завідомо неправдивих. Для аналізу та відбракування неправдивих анкет, зокрема, складається матриця оцінок (7.3):

$$\begin{vmatrix} Y_{11}\dots & Y_{12}\dots & Y_{13}\dots & Y_{1.10} \\ Y_{21}\dots & Y_{22}\dots & Y_{23}\dots & Y_{2.10} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ Y_{i1}\dots & Y_{i2}\dots & Y_{i3}\dots & Y_{i.10} \end{vmatrix}, \qquad (7.3)$$

Матриця оцінок (7.3) характеризує розподіл оцінок за шкалою балів для кожної складової анкети, наприклад, для шкали від 0 до 10 балів.

Значення Y_{ij} визначається за формулою (7.4):

$$Y_{ij} = \frac{n_{ij}}{n}, \qquad (7.4)$$

де n_{ij} – кількість учасників опитування, що відповіли на дане питання анкети (і-ї складової j-м балом);

n – загальна кількість опитаних, що оцінювали дану складову анкети.

З метою забезпечення порівнянності отриманих результатів виконується нормування показників – результатів опитування межами 0…1 за допомогою вагових коефіцієнтів балів 0…10, які визначають множиною М:

$$M=\{0;\ 0{,}1;\ 0{,}2;\ 0{,}3;\ 0{,}4;\ 0{,}5;\ 0{,}6;\ 0{,}7;\ 0{,}8;\ 0{,}9;\ 1\}, \qquad (7.5)$$

Для цього матриця (7.3) трансформується в матрицю (7.6):

$$R_g = \begin{vmatrix} m_0 Y_{11} \dots & m_1 Y_{12} \dots & m_3 Y_{13} \dots & m_{10} Y_{1.10} \\ m_0 Y_{21} \dots & m_1 Y_{22} \dots & m_3 Y_{23} \dots & m_{10} Y_{1.20} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ m_0 Y_{i1} \dots & m_1 Y_{i2} \dots & m_3 Y_{i3} \dots & m_{10} Y_{i.10} \end{vmatrix}, \quad (7.6)$$

Обробка даних матриці дозволяє визначити необхідні показники, за допомогою яких можна оцінити результативність діяльності із формування і розвитку інтелектуального капіталу підприємства, шляхом вибору показників:

B_i – показник результативності і-ї складової (середня оцінка показника результативності);

Q_i – вибіркове середнє квадратичне відхилення;

V_i – коефіцієнт варіації.

Показник результативності розраховується підсумовуванням по рядках (шкала від 0 до 10 балів):

$$P = \sum_{i=1}^{10} m_i Y_{ij}, \quad (7.7)$$

Узагальнений показник результативності організаційної роботи (усереднена оцінка) розраховується підсумовуванням по стовпцях з використанням вагових коефіцієнтів компонентів анкети. Узгодженість думок оцінюється величиною вибіркового середнього квадратичного відхилення і за значенням коефіцієнта варіації. Відповідно до правил математичної статистики, дисперсія вибірки Q_i^2 розраховується як:

$$Q_i^2 = \frac{i}{(n-1)} \sum_{i=1}^{n} \left(m_j Y_{ij} - B_i \right)^2, \quad (7.8)$$

Коефіцієнт варіації оцінок учасників опитування розраховується за формулою (7.9):

$$V_i = \frac{Q_i}{B_i} \cdot 100\%, \qquad (7.9)$$

За величиною дисперсії вибірки Q і коефіцієнта варіації V можна судити про ступінь узгодженості думок учасників анкетування.

Результативність управління інтелектуальним капіталом підприємства визначається методом квантифікації результатів дослідження по кожному з питань анкети. Квантування здійснюється за шкалою, що розроблюється експертами підприємства для оцінки кожного з питань анкети, або групи питань, що мають однотипні шкали оцінок для респондентів (табл. 7.6).

Таблиця 7.6

Оцінка рівня управління інтелектуальним капіталом підприємств

№ розділу анкети	Питання анкети (блок)	Усереднена оцінка відповідей (балів)		
		Підприємство А: 26 респондентів	Підприємство Б: 21 респондентів	Підприємство В: 12 респондентів
1	2	3	4	5
1	Чи маєте Ви уявлення про наступні поняття?	0,46	0,44	0,38
2	З яких джерел інформації Ви знаєте про ці поняття (або одне з них)?	0,58	0,72	0,41
3	Як у цілому Ви оцінюєте роботу нашого підприємства «на підході» до нових умов господарювання?	0,56	0,42	0,21
4	Що і як змінилося у Вашій особисто роботі за останній рік?	0,39	0,48	0,36
5	З якими проблемами на виробництві Вам приходиться зустрічатися?	0,16	0,14	0,21
6	Творчій активності працюючих сприяє чітка система організації праці, як Ви оцінюєте її стан?	0,26	0,29	0,25
7	Чи знижують ефективність Вашої праці наступні фактори?	0,28	0,23	0,48
8	Які втрати робочого часу, на Ваш погляд, найбільш значимі?	0,46	0,52	0,29
9	Що, на Ваш погляд, може покращити організацію праці у Вашому підрозділі, на підприємстві?	0,34	0,57	0,23
10	Які задачі з підвищення виробничої і творчої активності працівників Ви вважаєте найбільш актуальними?	0,63	0,63	0,44

Продовження табл. 7.6

1	2	3	4	5
11	Чи вважаєте Ви ефективною систему матеріального стимулювання працівників, що склалася на підприємстві?	0,29	0,42	0,23
12	Вкажіть, будь ласка, інформацією з яких питань Ви регулярно володієте і як вона Вас задовольняє.	0,31	0,42	0,30
13	Якщо Ви вважаєте, що Ваші можливості добре працювати недостатньо використовуються то що заважає Вам продуктивно працювати?	0,51	0,36	0,32
14	Як Ваші колеги відносяться до нової техніки, технології, організації праці і виробництва?	0,23	0,24	0,28
15	Яку Ви особисто приймаєте участь у вирішенні проблем науково–технічного прогресу, удосконаленні організації праці на підприємстві?	0,27	0,19	0,43
16	Яка з перерахованих нижче причин заважає Вашій активності у науково–технічній творчості?	0,44	0,54	0,32
17	Недостатність яких знань Ви відчуваєте при виконанні своїх обов’язків?	0,28	0,63	0,45
18	Якщо Ви особисто не приймаєте участі в управлінні виробництвом, то з якої причини?	0,51	0,34	0,36
19	Коли Ви підвищували свою кваліфікацію в останній раз?	0,14	0,18	0,28
20	Що Ви вважаєте головними, визначальними умовами життєвого благополуччя?	0,25	0,22	0,46
	Сума балів	6,94	7,98	6,69
	Оцінка стану управління інтелектуальним потенціалом підприємства (сума балів/ кількість показників)	0,35	0,40	0,33
	Оптимальне значення середньозваженої оцінки	1,0	1,0	1,0

Невеликі розбіжності у значеннях усередненої оцінки відповідей респондентів і коефіцієнтів варіабельності за кожним з показників (блоків) анкети свідчать про хорошу узгодженість думок респондентів.

Наведені в табл. 7.6 дані показують, що більш високі оцінки отримали питання, що відображають особисте бачення респондентами стану справ на

підприємстві (блоки 3, 10, 13, 16, 18). Порівняльний аналіз оцінок питань по підприємствах показує, що усередині оцінки вищі на підприємстві Б (0, 40). Це може бути пов'язано, наприклад, із багаторічною практикою діяльності цього підприємства. Кадрові працівники, які становлять значну питому вагу у загальній чисельності підприємства, на думку експертів-оцінювачів, відповідаючи на питання анкети можуть виходити з власного уявлення, опираючись на власний минулий досвід роботи, часто з позицією «як повинно бути» (блоки 3, 4, 6, 9, 10, 12, 16, 17).

Причина відносно високих показників на підприємстві Б по більшості питань анкети – може бути у збереженні налагоджених у попередні роки виробничих відносин на підприємстві. Однак, співставний аналіз фактичних показників з їх оптимальним значенням показує, що на підприємстві необхідно, у першу чергу, зосередити увагу на покращенні роботи за напрямками:

- роз'яснення суті і ролі інтелектуального капіталу у сучасних умовах господарювання (оцінка 0,44 балів при оптимальному значенні 1,0);

- інформування працівників про наявні проблеми виробництва (0,14 при оптимальному значенні 1,25);

- готовність працівників формувати напрямки, заходи з покращення організації праці у підрозділі, на підприємстві (0,57 балів з 1,0);

- відношення працівників до нової техніки, технології, організації праці і виробництва (0,24 балів з 1,0);

- активізація особистої участі працюючих у вирішенні проблем науково-технічного прогресу, удосконаленні організації праці на підприємстві (0,19 балів з 0,75).

Їх зміст відповідно спрямовує і зміст заходів з удосконалення корпоративної системи управління інтелектуальним капіталом, що має розроблятися на підприємстві.

На підприємстві А особливої уваги для вирішення потребують проблеми, вказані учасниками опитування за напрямками:

- розповсюдження знань щодо ролі і значення людини-працівника, її інтелектуальних можливостей на виробництві (оцінка 0,46 балів при оптимальному значенні 1,0 балів);

- обізнаність працівників з проблемами виробництва (0,16 балів з 1,25);

- розуміння працівниками напрямків з покращення організації праці у підрозділах (0,34 балів з 1,0);

- розширення внутрішньої корпоративної системи виробничого інформування (0,31 балів з 1,0);

- поєднання особистих життєвих цілей і цінностей з корпоративними цінностями та інтересами (0,25 балів з 1,0).

На підприємстві В у процесі розбудови системи управління інтелектуальним капіталом підприємства першочергової уваги потребують питання:

- інформування працівників щодо проблем виробництва (оцінка 0,41 балів при оптимальному значенні 1,0);

- роз'яснення серед працюючих найбільш актуальних задач і необхідності підвищення виробничої, творчої активності кожного працівника у їх вирішенні (0,44 балів з 1,5);

- розширення залучення працівників до участі в управлінні виробництвом (0,36 балів з 1,0).

Для оцінки результативності експертами у складі 3-4 осіб на кожному підприємстві встановлюються критерії результативності по кожному з блоків анкети. Наприклад, показник, який змінюється у межах від 0 до 10 балів. Критерії трансформуються у наступні оцінки результативності управління потенціалом формування і розвитку інтелектуального капіталу:

0,0 – 0,09 – управління відсутнє;

0,1 – 0,29 – управління незадовільне;

0,3 – 0,59 – управління задовільне;

0,6 – 0,89 – управління добре;

0,9 – 1,0 – управління дуже добре.

У табл. 7.7 представлено оцінки результативності управління на підприємствах, де проводилося анкетування.

Таблиця 7.7

Оцінка результативності управління потенціалом формування і розвитку інтелектуального капіталу підприємств

№ розділу анкети	Оцінка по підприємствах		
	Підприємство А	Підприємство Б	Підприємство В
1	задовільне	Задовільне	Задовільне
2	задовільне	Добре	Задовільне
3	задовільне	Задовільне	Незадовільне
4	задовільне	Задовільне	Задовільне
5	незадовільне	Незадовільне	Незадовільне
6	незадовільне	Незадовільне	Незадовільне
7	незадовільне	Незадовільне	Задовільне
8	задовільне	Задовільне	Незадовільне
9	задовільне	Задовільне	Незадовільне
10	добре	Добре	Задовільне
11	незадовільне	Задовільне	Незадовільне
12	задовільне	Задовільне	Задовільне
13	задовільне	Задовільне	Задовільне
14	незадовільне	Незадовільне	Незадовільне
15	незадовільне	Незадовільне	Задовільне
16	задовільне	Задовільне	Задовільне
17	незадовільне	Добре	Задовільне
18	задовільне	Задовільне	Задовільне
19	незадовільне	Незадовільне	Незадовільне
20	незадовільне	Незадовільне	Задовільне
Усереднена оцінка в балах (табл. 2.14)	0,35	0,40	0,33
	задовільне	Задовільне	Задовільне

Середнє значення оцінки в балах по досліджених підприємствах – 0,368. Ця оцінка дозволяє узагальнити середній рівень результативності управління формуванням і розвитком інтелектуального потенціалу даної групи підприємств і оцінити його як задовільний (рис. 7.1).

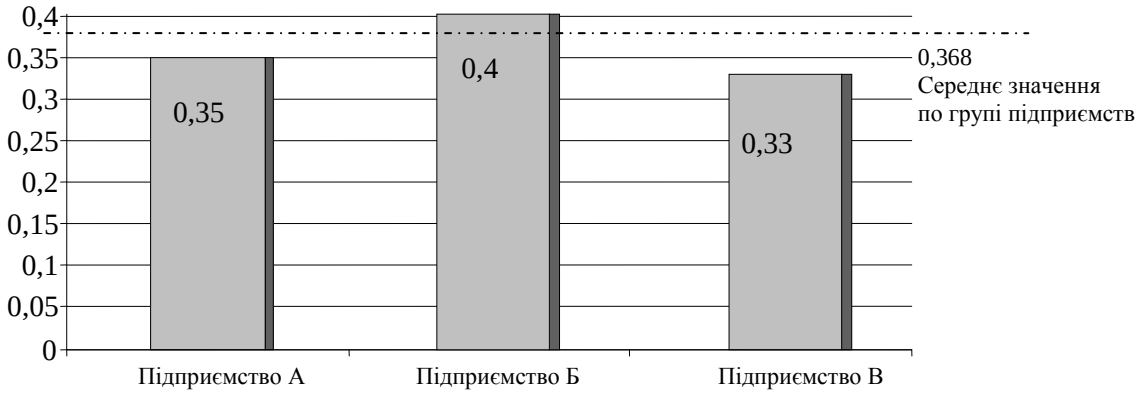

Рис. 7.1. Оцінка результативності управління формуванням і розвитком інтелектуального капіталу підприємств

Проведене умовне дослідження дозволяє зробити наступні висновки:

1. Працівники досліджених підприємств в цілому мають часткове уявлення про роль і значення інтелектуальної праці. Однак, ці знання отримані фактично із засобів масової інформації, а не в результаті цілеспрямованої роз'яснювальної роботи на підприємствах (блоки 1 і 2).

2. Досліджені підприємства працюють у сучасних умовах стабільно, вимоги до кількості і якості продукції на робочих місцях зростають, але з проблемами, пов'язаними з цими вимогами, працівникам приходиться зустрічатися не часто (блоки 3, 4 і 5).

3. Респонденти уявляють собі основні чинники творчої праці на виробництві, її продуктивності і шляхи їх підвищення (блоки 6, 7, 8 і 9).

4. У респондентів присутнє достатньо чітке уявлення про те, які задачі необхідно вирішувати на підприємстві для підвищення виробничої і творчої активності працюючих і критично оцінюють діючі на підприємствах системи стимулювання такої активності (блоки 10 і 11).

5. Відповіді респондентів свідчать про середній рівень їх обізнаності з проблемами підприємства, шляхи і заходи щодо їх вирішення (блоки 12 і 13), але активність працівників, їх безпосередня участь у вирішенні цих проблем є

невисокою (блоки 14 і 15).

6. Причини, що заважають активності респондентів у вирішенні науково-технічних проблем підприємств різноманітні, проте респондентами виділяються найбільш характерні з них: брак особистої кваліфікації, знань по своїй спеціальності і технічних знань зокрема, недостатня допомога з боку відповідних служб підприємства (блоки 16 і 17).

7. Виявлено низький рівень залучення працівників підприємств до управління виробництвом і не відчувається особистої зацікавленості респондентів у цій роботі (блок 18).

8. Свою кваліфікацію респонденти підвищували за 5 і більше років до часу опитування (блок 19). Головними умовами свого власного благополуччя бачать не успіхи на виробництві, а особисті інтереси, інтереси сім'ї (блок 20).

Узагальнення результатів умовного дослідження надає можливість зробити висновки щодо рівня організації на досліджених підприємствах роботи по формуванню і розвитку інтелектуального капіталу підприємства: цілеспрямованої роботи у даному напрямку практично не ведеться. Позитивні відповіді працівників підприємств є результатом попередньо набутого виробничого досвіду респондентів, загального рівня їх виробничої культури. Роль і значення, шляхи формування інтелектуального капіталу як чинника конкурентоспроможності і успіхів підприємства у сучасних і майбутніх умовах господарювання менеджментом підприємства ще недостатньо усвідомлюються.

Результати опитування дають підстави зробити висновок, що на досліджених підприємствах вживаються заходи з покращення управління людським потенціалом. Однак, вони можуть носити розрізнений, не системний характер. Їх буде важко пов'язати з завданням підготовки підприємства до переходу до діяльності в умовах, що визначаються особливостями прийдешньої економіки знань.

Основні напрямки удосконалення системи управління інтелектуальним капіталом підприємства можливо визначити за результатами соціологічного

опитування менеджерів усіх рівнів управління підприємством, його інженерно-технічних працівників, робочих, у тому числі винахідників, раціоналізаторів, новаторів виробництва.

За результатами оцінки і аналізу даних анкети (додаток Г) визначають напрямки роботи з удосконалення управління і формулюють конкретні заходи щодо забезпечення розвитку інтелектуального капіталу підприємства. Умовний приклад визначення змісту таких заходів наводиться у табл. 7.8.

Таблиця 7.8

Приклади визначення змісту заходів щодо удосконалення управління формуванням і розвитком інтелектуального капіталу підприємства

(умовні приклади)

№ блоку анкети	Усереднена оцінка відповідей (балів)	Оцінка результативності управління	Заходи з покращення результативності управління
1	2	3	4
1	0,46	задовільне	Ознайомити працівників підприємства з практичним значенням інтелектуального капіталу, поняттям «економіка знань».
2	0,58	задовільне	Використати наради, загальні збори колективів, підрозділів для роз'яснення суті і ролі понять «інтелектуальний капітал», «економіка знань».
3	0,56	задовільне	Роз'яснити працівникам підприємства необхідність і невідкладність переходу до роботи в умовах, що визначаються особливостями економіки знань.
4	0,39	задовільне	Роз'яснити працівникам об'єктивність зростання вимог до знань, кваліфікації зайнятих на виробництві.
5	0,16	незадовільне	Запровадити систему регулярного інформування працівників щодо результатів роботи підприємства, проблем виробництва, шляхів їх вирішення і форм участі працівників у реалізації цих завдань.
6	0,26	незадовільне	Відновити на підприємстві систему раціоналізаторства і винахідництва.
7	0,28	незадовільне	Провести конкурс на кращу пропозицію щодо механізації транспортно–складських робіт.
8	0,46	задовільне	Розробити пропозиції щодо покращення планування і обліку результатів праці робочих основного виробництва.
9	0,34	задовільне	Вжити заходів щодо оновлення обладнання цеху №2, підвищення кваліфікації операторів нового обладнання, кращого стимулювання їх ефективної роботи.
10	0,63	добре	Розробити методику оцінки результатів праці основних і допоміжних робочих цехів №1 і №2 і прив'язки до результатів оцінки матеріальних стимулів ефективної праці.

Продовження табл. 7.8

1	2	3	4
11	0,29	незадовільне	Розробити і запровадити методи оцінки внеску робочих цеху «2 у результати колективної праці, у тому числі з урахуванням кваліфікаційного рівня їх праці, і преміювання за випуск нової продукції.
12	0,31	задовільне	Довести до працівників підприємства перспективи його економічного і соціального розвитку.
13	0,51	задовільне	Розробити заходи з покращання організації праці робітників, зайнятих у апаратурних процесах і умов праці у цеху №2. Провести аналіз причин недотримання принципу соціальної справедливості у розподілі колективного заробітку і вжити відповідних заходів.
14	0,23	незадовільне	Активізувати участь робочих і змінних майстрів цеху №1 у освоєнні нового технологічного обладнання цеху.
15	0,27	незадовільне	Вжити заходів щодо масового залучення робочих, інженерно-технічних працівників до вирішення завдань науково-технічного прогресу і удосконалення організації праці.
16	0,44	задовільне	Розробити систему навчання і підвищення кваліфікації робочих безпосередньо на робочих місцях, залучити до цього інженерно-технічних працівників служб підприємства.
17	0,28	незадовільне	Організувати економічні курси для робочих та інженерно-технічних працівників підприємства.
18	0,51	задовільне	Розробити і запровадити організаційні форми масової участі робочих і спеціалістів в управлінні виробництвом.
19	0,14	незадовільне	Організувати регулярне (не рідше одного разу на 5 років) підвищення кваліфікації усіх працівників підприємства.
20	0,25	незадовільне	Провести аналіз шляхів активізації виробничої мотивації, зацікавленості у робочих і спеціалістів у високій продуктивності праці, творчій участі у вирішенні завдань підприємства.

Даний соціологічний інструментарій дозволяє з’ясувати проблеми і обґрунтувати шляхи вирішення таких проблем як:

- рівень знань і обізнаності працівників з новими умовами господарювання;

- основні виробничі проблеми стану організації праці, виробництва та їх відповідність умовам економіки знань;

- недоліки в технології і організації виробництва, що знижують ефективність праці працюючих;

- шляхи покращення організації праці, виробництва;

- актуальні задачі з підвищення виробничої, творчої активності працівників;

- шляхи удосконалення системи мотивації, матеріального стимулювання працівників;

- напрямки покращення інформаційного забезпечення зайнятих на виробництві;

- проблеми, що стримують підвищення ефективності праці, виробництва;

- ефективні форми участі працівників в пошуку і реалізації резервів виробництва;

- недостатність яких знань відчувають працівники при виконанні своїх обов'язків;

- актуальність тих чи інших форм підвищення кваліфікації працюючих, запозичення досвіду роботи;

- можливості і шляхи вирішення соціальних проблем, соціалізації відносин на виробництві і включення соціального капіталу до системи управління розвитком інтелектуального капіталу підприємства.

Можливо обґрунтувати і сформулювати конкретні напрямки роботи підприємства щодо формування власного інтелектуального капіталу, наприклад:

- активізувати роботу з роз'яснення працівникам ролі і значення інтелектуального капіталу як чинника конкурентоспроможності і ефективної діяльності у сучасних умовах господарювання. При цьому важливо показати спільність корпоративних інтересів та інтересів кожного працівника у досягненні високих результатів колективної роботи;

- довести проблеми виробництва, завдання з їх розв'язання до всіх працюючих, показати можливості кожного з них у вирішенні цих проблем і показати залежність колективу від результатів виробничої діяльності, творчої активності працівників, а також залежність матеріальних, соціальних, інших благ працівника від його особистого вкладу в результати роботи підприємства;

- розробити систему організації і стимулювання праці, творчої активності працівників, починаючи з їх інформування про проблеми виробництва, шляхи їх можливого вирішення і до чіткого порядку обліку і реалізації пропозицій працівників щодо їх вирішення;

- регулярно проводити опитування працівників щодо пропозицій, способів,

шляхів вирішення проблем виробництва, відродити або започаткувати систему раціоналізаторства і винахідництва на підприємстві;

- започаткувати систему безперервного і масового підвищення знань, кваліфікації працівників, передачі виробничого досвіду;

- вжити заходів щодо подолання відчуженості найманих працівників від проблем виробництва, активізувати їх участь у різних формах управління виробничими справами на усіх рівнях управління виробництвом, в усіх підрозділах підприємства тощо.

Відповіді на питання анкети, результати обробки дозволяють глибоко конкретизувати розроблювані на цій основі заходи з удосконалення управління формуванням інтелектуального капіталу підприємства.

Аби успішно управляти інтелектуальним капіталом підприємства, необхідно [201, с. 114]:

1. Створити передумови для комерціалізації знань і тим самим – фундаменту для самофінансування науково-технічної, винахідницької та інноваційної діяльності.

2. Перебудувати систему відносин на користь наукомістких, високотехнологічних галузей і видів діяльності, що стимулює їх розвиток.

3. Підвищити суспільну оцінку знань і престижу науково-технічної та творчої діяльності, що само по собі стимулює їх розвиток.

4. Створити належні умови для здійснення інвестицій у форму нематеріальних активів у високотехнологічні галузі та виробництва, що сприяє піднесенню на якісно новий рівень процесу трансферу технологій з-за кордону.

5. Раціональніше використовувати інтелектуальні ресурси країни, що в умовах захисту інтелектуальної власності стають дорожчими.

6. Створити умови для налагодження ефективної міжнародної кооперації у високотехнологічних галузях і виробництвах, інтеграції країни в регіональний і світовий технологічний простір.

7. Покращити умови праці, створити сприятливе середовище для

результативної роботи.

8. Проводити конкурси і змагання серед працівників, аби вони працювали «на себе».

9. Забезпечити процес виробництва новітньою технікою та технологіями.

10. Регулярно проводити навчання персоналу, курси підвищення кваліфікації, тренінги, брати участь у міжнародних зборах, конференціях, симпозіумах, що присвячені проблемам галузі/ринку, де функціонує підприємство.

11. Прийняти сукупність законів, які б конкретно регулювали питання, пов’язані з інтелектуальним капіталом, використанням професійних та творчих здібностей працівників в організації.

12. Запровадити форми звітності, які б відображали користування інтелектуальним капіталом. У цих звітностях повинні міститись дані щодо підприємства: капітал, кошти, фінанси, технології, техніка, впроваджені інновації та оновлення, зміна рівня корпоративної культури та клієнтів. Це необхідно, щоб акціонери та інвестори усвідомлювали рівень в розвитку інтелектуального капіталу на підприємстві та чітко бачили, чи доцільно вкладати кошти.

Отже, ефективне управління інтелектуальним капіталом є одним з найдискусійніших питань у сучасній економіці. На цьому етапі не розроблено конкретної системи управління інноваційним капіталом, яка б враховувала всі аспекти функціонування підприємства та особливості інтелектуального капіталу, хоча останнім часом активізуються дослідження щодо питань ефективного управління інтелектуальним капіталом суб’єктів господарювання різних рівнів.

Аналіз опитування працівників підприємства дозволяє виявити основні економічні, технічні, соціальні проблеми на шляху інноваційного розвитку підприємства, формування його інтелектуального потенціалу і сформувати конкретну програму дій з його розвитку і розробити програму дій з удосконалення системи управління інтелектуальним капіталом підприємства. Скорочений (примірний) варіант мережевого графіка розробки програми наводиться на рис.7.2.

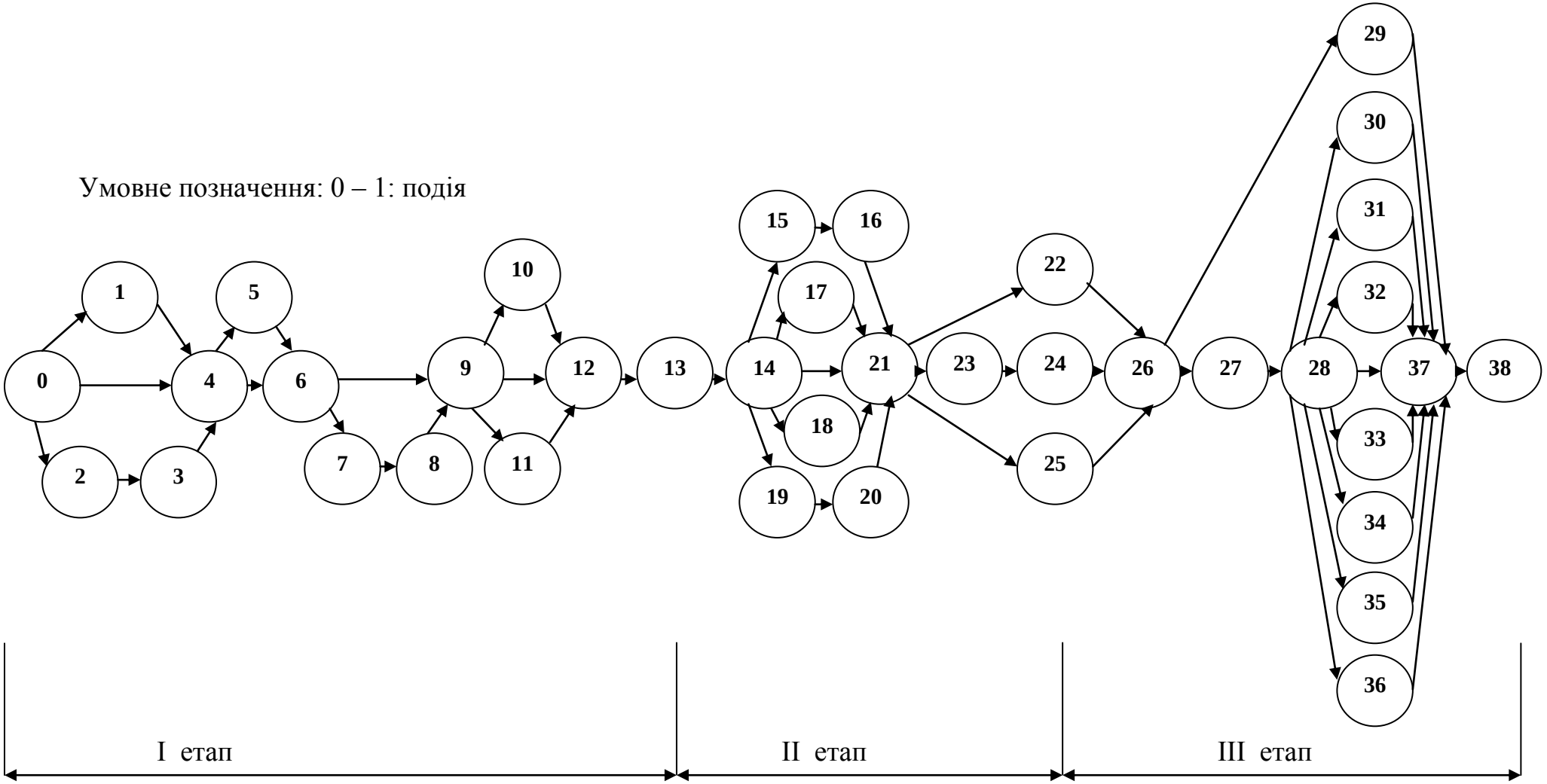

Рис. 7.2. Примірний мережевий графік робіт щодо удосконалення управління інтелектуальним капіталом підприємства (скорочений вид)

Зміст подій мережевого графіка наведено у табл.7.9.

Таблиця 7.9

Зміст подій мережевого графіка реалізації заходів з удосконалення системи управління інтелектуальним капіталом підприємства

Позначення події	Зміст роботи
1	2
	I етап
0–1	Вивчення теорії і практики управління інтелектуальним капіталом підприємств галузі, регіону, країни, зарубіжного досвіду управління в умовах економіки знань
0–2	Розробка програми досліджень умов і факторів формування інтелектуального капіталу підприємства
2–3	Проведення опитування працівників підприємства, аналіз умов і факторів формування інтелектуального капіталу підприємства
0–4	Вивчення досвіду управління інтелектуальним капіталом підприємства в інших галузях країни
4–5	Формування основних цілей і задач програми робіт з удосконалення системи управління інтелектуальним капіталом підприємства
4–6	Розробка пропозицій і обґрунтування методичних підходів до удосконалення системи управління інтелектуальним капіталом підприємства (СУ ІКП)
6–9	Розробка програми НДР з удосконалення СУ ІКП
6–7	Визначення місця програми в системі заходів з управління господарською діяльністю підприємства
7–6	Підготовка пропозицій щодо порядку включення програми в систему заходів управління підприємством
9–10	Визначення основних організаційних форм і методів розвитку інтелектуального капіталу підприємства
9–11	Визначення фактичного методичного забезпечення формування і розвитку інтелектуального капіталу підприємства
9–12	Визначення шляхів досягнення цілей з розвитку інтелектуального капіталу працівників та інтелектуального капіталу підприємства
12–13	Розробка програми робіт з удосконалення СУ ІКП
	II етап
13–14	Розробка концепції і загальної структури СУ ІКП
14–15	Розробка підсистеми планування СУ ІКП
15–16	Розробка підсистеми обліку і контролю функціонування СУ ІКП
14–17	Розробка підсистеми підвищення рівня знань, професійної компетентності, кваліфікації працівників підприємства і навчання їх методам вирішення виробничих проблем
14–19	Розробка організаційного механізму СУ ІКП і визначення її місця у господарському механізмі підприємства
19–20	Розробка підсистеми стимулювання виробничої і творчої активності працівників
14–18	Розробка інших підсистем СУ ІКП
14–21	Формування комплексної СУ ІКП
21–23	Апробація нових організаційних форм, методів формування інтелектуального капіталу підприємства
21–22	Вивчення соціальних аспектів впровадження СУ ІКП
21–25	Вивчення економічних аспектів і наслідків впровадження СУ ІКП
23–24	Узгодження СУ ІКП з профспілковою та іншими громадськими організаціями, об’єднаннями працівників підприємства та її затвердження керівництвом підприємства
	III етап
24–26	Вивчення процесів і шляхів подальшого удосконалення СУ ІКП
26–27	Узагальнення досвіду впровадження, удосконалення елементів СУ ІКП у підрозділах підприємства

27–28	Розповсюдження кращого досвіду роботи підрозділів підприємства з СУ ІКП
26–29	Уточнення програми для ЕОМ для задачі «Управління соціальним розвитком і кадрами підприємства з урахуванням вимог СУ ІКП»
28–30	Уточнення програми ЕОМ і проведення досліджень впливу СУ ІКП на економічний розвиток підприємства
28–31	Уточнення програми ЕОМ і проведення досліджень впливу СУ ІКП на рівень виробничої активності працівників
28–32	Уточнення програми ЕОМ і проведення досліджень впливу СУ ІКП на рівень соціальної активності працівників
28–33	Уточнення програми ЕОМ і проведення досліджень впливу СУ ІКП на рівень участі працівників в управлінні виробництвом
28–34	Уточнення програми ЕОМ і проведення досліджень впливу СУ ІКП на рівень професійних компетентностей працівників
28–35	Уточнення програми ЕОМ і проведення досліджень впливу СУ ІКП на рівень знань працівників
28–36	Уточнення програми ЕОМ і проведення досліджень впливу СУ ІКП на формування і розвиток споживчого і структурного капіталів підприємства
28–37	Оцінка ефективності функціонування СУ ІКП
37–38	Удосконалення елементів СУ ІКП на основі інформатизації виробничої і соціальної діяльності

У практичній діяльності менеджерів з управління інтелектуальним капіталом підприємства особливу складність становлять питання оцінки і відбору найбільш ефективних варіантів вирішення виробничої проблеми.

7.3. Методи оцінки варіантів пошуку резервів виробництва

В умовах інформатизації виробництва, широкого застосування на підприємствах комп’ютеризованих технологій управління можливо і доцільно застосовувати економіко-математичну модель вибору працівниками підприємства тієї чи іншої альтернативи використання свого творчого потенціалу, власного вибору варіанту вирішення корпоративної проблеми.

За умови, що на підприємстві інформаційні потоки достатньо ефективно обробляються, учасники пошуку резервів виробництва мають можливість, враховуючи наявні ресурси, необхідні для реалізації своєї пропозиції, вибирати той чи інший реально досягаємий варіант вирішення проблеми у даній проблемно-ресурсній ситуації [92, с. 37]. При цьому працівник – ініціатор формує власні переваги на множині досягаємих для нього цілей альтернатив з залученням функціонала, взятого в досить загальному вигляді (7.10):

$$\Phi_{\pi} = \alpha H_{\pi} + \beta\varepsilon + \gamma N, \qquad (7.10)$$

де H_π – суб'єктивна ентропія;

$\varepsilon = \varepsilon(\pi, \cup, \ldots)$ – функція суб'єктивної ефективності;

N – умова нормування;

α, β, γ – структурні параметри, які можливо розглядати в різних ситуаціях як коефіцієнти Лагранжа, вагові коефіцієнти або ендогенні параметри, які відображають визначені властивості.

Обираючи функціонал (7.10) у вигляді (7.11):

$$\Phi_{\pi^-} = -\sum_{i=1}^{N} \pi^-(\delta_i) 1n\pi^-(\delta_i) - \beta \sum_{i=1}^{N} \pi^-(\delta_i) L(\delta_i) + \gamma \left[\sum_{i=1}^{N} \pi^-(\delta_i) - 1 \right], \qquad (7.11)$$

де $\pi^-(\delta_i)$ – функція негативних переваг суб'єкта, відносно досягаємих для нього альтернатив δ_i;

$L(\delta_i)$ – функція втрат;

у вигляді (7.12):

$$\Phi_{\pi^+} = -\sum_{i=1}^{N} \pi^+(\delta_i) 1n\pi^+(\delta_i) + \beta \sum_{i=1}^{N} \pi^+(\delta_i) U(\delta_i) + \gamma \left[\sum_{i=1}^{N} \pi^+(\delta_i) - 1 \right], \qquad (7.12)$$

де, $\pi^+(\delta_i)$ – функція суб'єктивних позитивних переваг;

$U(\delta_i)$ – функція корисності, що має позитивний сенс.

З переваг необхідної умови екстремума для випадків (7.11, 7.12):

$$\frac{\partial \Phi \pi^-}{\partial \pi^-(\delta_i)} = 0, \qquad \frac{\partial \Phi \pi^+}{\partial \pi^+(\delta_i)} = 0, \qquad \left(\forall i \in \overline{1, N}\right), \qquad (7.13)$$

Отримуємо так звані функції розподілу переваг першого роду (предметних переваг) канонічного виду (7.14):

$$\pi^{-}(\delta_i)=\frac{e^{-\beta_L L(\delta_i)}}{\sum_{j=1}^{N} e^{-\beta_L L(\delta_i)}}, \qquad \pi^{+}(\delta_i)=\frac{e^{\beta_U U(\delta_i)}}{\sum_{j=1}^{N} e^{\beta_U U(\delta_i)}}, \tag{7.14}$$

в яких коефіцієнти β і γ входять відповідно як β_L, γ_L – для функціоналу (3.9) коли до розгляду приймаються негативні якості обраної альтернативи δ_i; і β_U, γ_U – якщо ж суб'єктивна увага сформована у вигляді функціонала (7.12), залучено до, можливо до тих самих альтернатив, але обліку підлягають їх позитивні якості.

Функція суб'єктивних переваг виду $\pi^{-}(\delta_i)$ є монотонно затухаюча функція $L(\delta_i)$, що має вид (δ), зображений на рис. 7.3.

Оскільки $\frac{\partial^2 \Phi\pi^{-}}{\partial\pi^{-2}(\delta_i)}=-\frac{1}{\pi^{-}(\delta_i)}\langle 0, \quad \forall i\in\overline{1,N}$, то у даному випадку функціонал досягає максимального значення на багатомістності, заданій співвідношеннями:

$$\sum_{i=1}^{N}\pi^{-}(\delta_i)L(\delta_i)=\varepsilon_0; \qquad \sum_{i=1}^{N}\pi^{-}(\delta_i)=1, \tag{7.15}$$

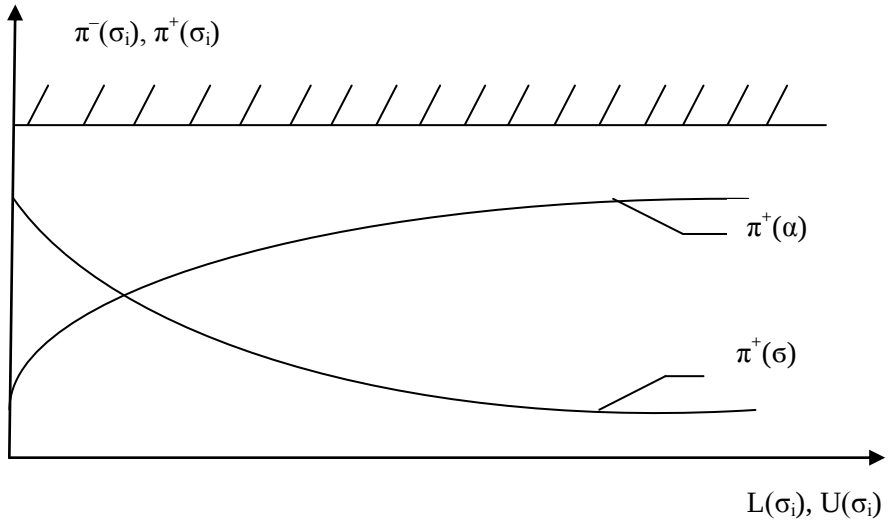

Рис. 7.3. Вид функцій переваг [92, с. 38]

З урахуванням лінійності функцій ε^{-} і N відносно $\pi^{-}(\delta_i)$ має місце рівність:

$$\frac{\partial^2 \Phi\pi^-}{\partial \pi_i^{-2}} = \frac{\partial^2 H_\pi}{\partial \pi_i^{-2}}$$

Це означає, що суб'єкт обирає розподіл негативних переваг таким чином, що ентропія розподілу $\pi^-(\delta_i)$ максимальна при виконанні ізоперіметричних умов, тобто спрямовується до вирівнювання негативних переваг – до максимального обліку усіх негативних факторів.

Для критерію Φ_π^+ виду (7.12) за аналогією з попереднім випадком виду (7.11) функція $\pi^+(\delta_i)$, що монотонно зростає $U(\delta_i)$, має вид (α), виражений на рис. 7.3. Як і у випадку функціонала (7.11), виконується умова (7.16):

$$\frac{\partial^2 \Phi\pi^+}{\partial \pi^{+2}(\delta_i)} = -\frac{1}{\pi^+(\delta_i)} \langle 0, \qquad \forall i \in \overline{1, N} \qquad (7.16)$$

Розподіл $\pi^+(\delta_i)$ знову надає ентропії H_π максимальне значення на відповідному багатоманітні що задане ізоперіметричними умовами.

Якщо функція ефективності ε лінійна за $\pi(\delta_i)$, то матриця Гессе

$$G = \left\| \frac{\partial^2 \Phi_\pi^\pm}{\partial \pi_i^\pm \partial \pi_j^\pm} \right\| = diag \left\| \frac{\partial^2 \Phi_\pi^\pm}{\partial \pi_\pi^{\pm 2}} \right\|, \qquad (7.17)$$

діагональна. У залежності від знака параметра α в (7.10) всі діагональні елементи позитивні якщо $\alpha = 1$, і негативні якщо $\alpha = -1$.

Головні мінори матриці Гессе всі позитивні, якщо $\alpha = +1$:

$$M_\kappa(G) = \prod_{S=1}^{\kappa} \frac{\partial^2 \Phi_\pi^\pm}{\partial \pi_i^{\pm 2}} \rangle 0, \qquad (7.18)$$

і змінюють знак, якщо $\alpha = -1$:

$$M_{\kappa}(G)=(-1)^{\kappa}\left|\prod_{S=1}^{\kappa}\frac{\partial^2\Phi_{\pi}^{\pm}}{\partial\pi_i^{\pm 2}}\right|, \tag{7.19}$$

Незалежно від знаку α і від величини параметра β канонічні переваги надаються максимум ентропії H_{π}. Зв'язок між перевагами $\pi_i^{\pm}$ здійснюється у результаті задоволення ізоперіметричних умов.

У подальшому параметр β використовується як ендогенний параметр, а параметр γ (пізніше 1-γ) визначається умовою нормування.

Функції переваг π_i^{+} і π_i^{-} є перевагами «прийняття» відповідної альтернативи. Можливо інтерпретувати π_i^{+} і π_i^{-} наступним чином:

$\pi^{+}(\delta)$ – перевага прийняти альтернативу δ, орієнтуючись за величиною корисності $U(\delta)$;

$\pi^{-}(\delta)$ – перевага прийняти альтернативу δ, орієнтуючись за величиною «збитковості» $L(\delta)$.

Попереднє приводить до думки ввести до розгляду нову функцію переваги, однак на цей раз – перевагу «відкинути» дану альтернативу, що також як введення, поряд з функцією корисності функції витрат або «збитковості», розширює методичну базу дослідження. Введення нової функції переваги дозволяє розглянути кожну альтернативу з двох точок бачення і утворити своєрідні ваги: «корисно - не корисно», «прийнято-відкинуто» [92, с. 40].

Поряд з перевагами першого роду (предметними перевагами) при суб'єктивному аналізі розглядаються переваги другого роду (переваги шляхів), що проявляють свої властивості у групі суб'єктів при агрегуванні індивідуальних корисностей. Це так звані рейтингові переваги.

Так, наприклад, у постановці йдеться про змішану задачу суб'єктивно-вірогідного аналізу. Функцію ефективності представлено у вигляді (7.20):

$$\varepsilon_{\xi}(\delta_{\kappa})=\sum_{j=1}^{M}\xi^{+}\left(j|\delta_{\kappa}\right)^{-}p_j(\delta_{\kappa})=\sum_{j=1}^{M}\xi^{+}\left(j|\delta_{\kappa}\right)\frac{p_j(\delta_{\kappa})}{1-p_j(\delta_{\kappa})}, \tag{7.20}$$

де $\xi^+\left(j|\delta_к\right)$ рейтинг суб'єкта «j» відносно альтернативи $\delta_к$;

оскільки $0 \le p_j \le 1$, доцільно ввести для розгляду приведену вірогідність $\overline{p_j} = \frac{p_j}{1-p_j}$; $0 \le \overline{p_j} \le +\infty$, точка ($p_j = 1$ - «вирізана»);

$p_j(\delta_к)$ – вірогідність вирішення суб'єктом «j» проблеми $P: \sigma_0 \to \sigma_к$ (досягнення альтернативного стану $\sigma_к$ перебуваючи у стані σ_0).

Функція (7.20) генерує функціонал (7.21):

$$\Phi_{\xi}(\delta_к) = -\sum_{j=1}^{M} \xi^+\left(j|\delta_к\right) 1n\xi^+\left(j|\delta_к\right) + \beta \sum_{j=1}^{M} \xi^+\left(j|\delta_к\right) \overline{p_j}(\delta_к) + \gamma\left[\sum_{j=1}^{M} \xi^+\left(j|\delta_к\right) - 1\right], \qquad (7.21)$$

а відповідний канонічний розподіл має вигляд (7.22):

$$\xi^+\left(j|\delta_к\right) = \exp\left[\beta \overline{p}_j(\delta_к)\right] / \sum_{q=1} \exp\left[\beta \overline{p}_q(\delta_к)\right], \qquad (7.22)$$

Аналогічні побудови дозволяють отримати подібні канонічні розподілення переваг ієрарха групи.

У даному випадку відслідковується відповідність рішенню першої варіаційної задачі з застосуванням термодинамічних параметрів і потенціалів, представленому у роботі по теорії інформації, де сформульовані задачі є типовими задачами на умовний екстремум і вирішуються методом невизначених множників Лагранжа. Вводячи множники Лагранжа β, γ, вишукується екстремум виразу (7.23):

$$K = -\sum_{y} P(y) 1nP(y) - \beta \sum_{y} c(y) P(y) - \gamma \sum_{y} P(y), \qquad (7.23)$$

де P(y) – вірогідність значень випадкової величини y;

c (y) – деяка числова функція, що називається функцією штрафів.

Умови екстремуму мають вигляд (7.24):

$$-\frac{\partial K}{\partial P(y)} = 1nP(y) + 1 + \beta c(y) + \gamma = 0, \qquad (7.24)$$

Звідки отримується рішення у вигляді екстремального розподілу вірогідностей (7.25), (7.26):

$$P(y) = e^{-1-\gamma-\beta c(y)}, \qquad (7.25)$$

$$P(y) = \frac{e^{-\beta c(y)}}{\sum_{y} e^{-\beta c(y)}}, \qquad (7.26)$$

Узагальненням принципу Джейнса є оптимізаційні задачі з функціоналом наступного виду:

$$\Phi_{\pi} = \int_{t_0}^{t_1} \left(-\sum_{i=1}^{N} \pi_i(t) \cdot 1n\pi_i(t) + \beta \cdot \sum_{i=1}^{N} \pi_i(t) \cdot F_i + \gamma \cdot \left[\sum_{i=1}^{N} \pi_i(t) - 1 \right] \right) \cdot dt, \qquad (A)$$

де F_i - функція, відповідна визначеній альтернативі.

Позначаючи підінтегральну функцію R*, отримуємо необхідні умови екстремума:

$$\frac{\partial R^*}{\partial \pi_i} = 0, \qquad \frac{\partial R^*}{\partial x} - \frac{d}{dt}\left(\frac{\partial R^*}{\partial x} \right) = 0, \qquad (B)$$

які представляють собою модифікацію відомих рівнянь Ейлера-Лагранжа для випадку основної варіаційної задачі.

Таким чином, наведені математичні викладки щодо вибору тієї чи іншої альтернативи використання творчого потенціалу працівників можуть

використовуватись для вибору і оцінки реально досягаємого варіанту вирішення виробничої проблеми у проблемно-ресурсній ситуації, в якій знаходиться підприємство.

Питання для самоконтролю за темою 7

1. Стратегії розвитку інтелектуального капіталу підприємства та їх характеристика.
2. Стратегія взаємодії людського, соціального, структурного та споживчого капіталу підприємства.
3. Система цілей управління інтелектуальним капіталом підприємства.
4. Напрямки розвитку і розробка заходів щодо удосконалення управління інтелектуальним капіталом підприємства.
5. Система інформаційного забезпечення творчої активності працюючих і розвитку інтелектуального капіталу.
6. Оцінка стану управління інтелектуальним капіталом підприємства.
7. Організація пошуку резервів виробництва з метою підвищення ефективності діяльності і конкурентоздатності підприємства.
8. Метод переваг при оцінці витрат і ефекту, часу на реалізацію пропозицій з удосконалення науково-технічної, економічної, соціальної діяльності підприємства.
9. Оцінювання і вибір альтернатив у вирішенні проблем розвитку виробництва.
10. Мета і показники ефективності стратегії розвитку інтелектуального капіталу підприємства.

Тести до теми 7

1. Формування стратегії розвитку інтелектуального капіталу здійснюється за такими етапами:_____

_____

2. Цілі управління інтелектуальним капіталом підприємства _____

_____

3. Які заходи з розвитку управління інтелектуального капіталу підприємства відносяться до організаційних?_____

_____

4. Які заходи з розвитку інтелектуальної активності працівників відносяться до групи стимулів?_____

_____

5. Які заходи з розвитку інтелектуального капіталу підприємства відносяться до групи заходів із фінансово-економічного забезпечення розвитку?_____

_____

6. Що дає соціологічне опитування працівників для удосконалення управління інтелектуальним капіталом підприємства?_____

_____

7. Яким чином методи бальної оцінки можуть використовуватися для оцінки стану справ у тій чи іншій сфері управління інтелектуальним капіталом підприємства? _____

8. Що таке метод експертної оцінки, як він може застосовуватися в управлінні інтелектуальним капіталом підприємства?_____

_____

9. Назвіть форми участі працівників у пошуку резервів виробництва, формуванні і реалізації пропозицій з удосконалення економічного і соціального розвитку підприємства:_____

_____

10. Які Ви знаєте можливі методи оцінки прийнятності пропозицій з удосконалення економічної і соціальної діяльності підприємства?_____

_____

РОЗДІЛ 8. ОСНОВИ ЗАХИСТУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

8.1. Захист інтелектуального капіталу як складова безпеки підприємства

Перехід до ринкової економіки, поява значної кількості підприємств різноманітних організаційно-правових форм, що ґрунтуються на різних формах власності, всіляких способів конкурентної боротьби, недосконаліть законодавчої бази, слабкість державних структур, покликаних створити нормальні умови для розвитку бізнесу, криміналізація господарського життя і багато інших причин поставили господарчі суб'єкти в умови, коли вони змушені приділяти значну увагу питанням забезпечення своєї економічної безпеки, зокрема, безпеки своєї інтелектуальної власності, інтелектуального капіталу.

Безпека завжди характеризується відсутністю загроз, але на практиці такий стан є фактично неможливим. Стан захищеності в даному контексті полягає у відсутності системоруйнівних загроз, тобто таких, які не можуть бути органічно подолані в межах механізмів, іманентних соціально-економічній системі [102, с. 15].

На основі проведених досліджень сутності та поняття економічної безпеки підприємства запропоновано її визначення. Під економічною безпекою промислового підприємства розуміється такий стан збалансованої економічної системи внутрішнього середовища підприємства, що здатний адекватно реагувати на динаміку зовнішнього середовища.

Оскільки промислові підприємства розраховують на довгострокову стабільну роботу, виникла необхідність у застосуванні поняття стійкої економічної безпеки. Під поняттям стійкої економічної безпеки слід розуміти стан внутрішнього середовища економічної системи, здатний протягом усього

життєвого циклу підприємства успішно нейтралізувати як власні внутрішні, так і зовнішні загрози без істотних для себе ресурсних витрат [102, с. 26].

Серед десяти найважливіших складових економічної безпеки підприємства автори посібника [102] виділяють 7 складових, що визначають інтелектуальну та безпосередньо пов'язані з нею: кадрову; техніко-технологічну; політико-правову; інформаційну; силову; інноваційну безпеку.

Під інтелектуальною складовою економічної безпеки підприємства розуміють збереження та розвиток інтелектуального потенціалу підприємства, тобто охорону сукупності прав на інтелектуальну власність, а також на використання накопичуваних знань і професійного досвіду працівників підприємства. На цю складову негативно впливають: втрата провідних висококваліфікованих працівників внаслідок досягнення ними пенсійного віку, звільнення за власним бажанням через незадовільну оплату праці тощо, зниження освітнього рівня працівників, втрата інтелектуального потенціалу підприємства.

Рівень інтелектуальної складової визначається за допомогою таких коефіцієнтів:

- коефіцієнт кваліфікації працівників підприємства ($К_{КВ}$):

$$К_{КВ} = \frac{\sum_{i=1}^{n} У}{Ч}, \tag{8.1}$$

де $\sum_{i=1}^{n} У$ - сукупна величина кваліфікаційно-освітнього рівня працівників, тобто кількість працівників, що мають вищу та середню освіту;

Ч – загальна чисельність працівників підприємства;

- інтелектуальноозброєність ($К_{іо}$):

$$К_{іо} = \frac{В_{ін}}{Ч}, \tag{8.2}$$

де $В_{ін}$ – вартість інтелектуальної власності, до якої можна віднести вартість винаходів, корисних моделей, промислових зразків, товарних знаків, знаків обслуговування, фірмового найменування, раціоналізаторських пропозицій, «ноу-хау» тощо;

- норма доходності інтелектуальної власності працівників підприємства від використання інтелектуальної власності:

$$К_д = \frac{Д_{іП}}{О}, \tag{8.3}$$

де $Д_{іп}$ – дохід, який одержує підприємство від використання інтелектуального потенціалу.

Дохід, одержаний від використання інтелектуального потенціалу в розрахунковому періоді, визначається від реалізації продукції, виготовленої з використанням інтелектуального потенціалу за формулою [2]:

$$\begin{aligned} Д_{іп} = П_н – П_б = (Ц_н – С_н - К_{вн}) – А_н – (Ц_б – С_б - К_{вб}) \cdot А_н = \\ = [(Ц_н - Ц_б) + (С_б - С_н) + (К_{вб} - К_{вн})] \cdot А_н, \end{aligned} \tag{8.4}$$

де $П_н$ – прибуток, одержаний від реалізації в розрахунковому періоді продукції, виготовленої з використанням інтелектуального потенціалу, гривень;

$П_б$ – прибуток, одержаний від реалізації в базовому періоді $А_н$ обсягу продукції, виготовленої без використання інтелектуального потенціалу (прибуток, що мав бути одержаний у розрахунковому періоді від реалізації такої самої кількості продукції, виготовленої без використання інтелектуального потенціалу), гривень;

$А_н$ – обсяг продукції, реалізованої в розрахунковому періоді, натуральних одиниць;

$Ц_н$, $Ц_б$ – ціна одиниці продукції відповідно в розрахунковому та базовому періодах, гривень;

$С_н$, $С_б$ – собівартість одиниці продукції відповідно в розрахунковому та базовому періодах, гривень;

$К_{вн}$, $К_{вб}$ – питомі витрати на створення об'єкта відповідно в розрахунковому та базовому періодах, гривень/нат. од. продукції.

Чим вище значення коефіцієнтів кваліфікації працівників, інтелектуально-озброєності та коефіцієнта норми доходності співробітників підприємства від використання інтелектуальної власності, тим вище рівень інтелектуальної безпеки підприємства. Інтелектуальна безпека підприємства, як і фінансова, має чотири рівні: абсолютний, задовільний, незадовільний та критичний. За допомогою методу математичної статистики нами досліджені та встановлені порогові значення рівнів інтелектуальної безпеки, наведені в табл. 8.1.

Таблиця 8.1

Зведена таблиця показників за рівнями інтелектуальної безпеки

Показ-ники	Рівень інтелектуальної безпеки			
	Абсолютна безпека	Задовільна безпека	Незадовільна безпека	Критична безпека
Ккв	*Ккв* >0,105	0,105≥ *Ккв* > 0,072	0,072≥ *Ккв* > 0,039	*Ккв* ≤ 0,039
Кіо	*Кіо* >19,75	19,75≥ *Кіо* >14,5	14,5≥ *Кіо* >9,25	*Кіо* ≤9,25
Кд	*Кд* >72,87	72,86≥ *Кд* >48,73	48,72≥ *Кд* >24,59	*Кд* ≤ 24,58

Якщо показник має абсолютний рівень, то йому присвоюється значення 4, задовільний – 3, незадовільний – 2, критичний – 1. Застосовуючи формулу середньозваженості, визначають рівень інтелектуальної безпеки за узагальненим коефіцієнтом.

Кадрова складова економічної безпеки підприємства характеризує кадрову забезпеченість підприємства. До основних негативних впливів на кадрову складову економічної безпеки підприємства відносять: відтік кадрів; плинність кадрів; зниження частки одержаної виручки від реалізації продукції підприємством на одного працівника; зниження фондоозброєності працівників, фондоозброєність працівників невиробничими фондами, фізичне старіння кадрів,

старіння їх знань і кваліфікації; низьку кваліфікацію кадрів; поєднання основної діяльності з роботою в інших організаціях, що пов'язано як з низькою віддачею працівника, так і з можливим виходом конфіденційної інформації за межі підприємства.

За дану складову безпеки повинна відповідати кадрова служба (відділ кадрів).

Розрахунок рівня безпеки для кадрової складової виконується за такими показниками:

- коефіцієнт плинності кадрів ($K_П$)

$$K_П = \frac{\sum Ч_у}{О}, \tag{8.5}$$

де $Ч_у$ кількість працівників, які були звільнені або скорочені за розрахунковий період;

О – загальна чисельність працівників підприємства.

- коефіцієнт фізичного старіння кадрів ($K_В$)

$$K_В = \frac{О_В}{О}, \tag{8.6}$$

де $О_В$ - кількість працівників, які за віком фізично старі, старі їх знання та кваліфікація;

- фондоозброєність працівників ($Ф_о$):

$$Ф_о = \frac{ОФ_{ср.в.}}{О}, \tag{8.7}$$

де $ОФ_{ср.в.}$ - середньорічна вартість основних виробничих фондів;

- фондоозброєність працівників підприємства фондами невиробничого призначення ($Ф_{НО}$):

$$Ф_{НО} = \frac{НФ_{ср.в.}}{О}, \quad (8.8)$$

де $НФ_{ср.в.}$ – середньорічна вартість фондів невиробничого призначення.

Чим нижче значення коефіцієнта плинності кадрів та коефіцієнта фізичного старіння кадрів і чим більше фондоозброєність працівників фондами виробничого та невиробничого призначення, тим вище рівень кадрової безпеки підприємства. Як охарактеризовані вище складові економічної безпеки, кадрова безпека підприємства має чотири рівні: абсолютний, задовільний, незадовільний та критичний. За допомогою методів математичної статистики досліджені та встановлені порогові значення рівнів кадрової безпеки, наведені в табл. 8.2.

Якщо показник має абсолютний рівень, то йому присвоюється значення 4, задовільний – 3, незадовільний – 2, критичний – 1. Застосовуючи формулу середньозваженості, визначають рівень кадрової безпеки за узагальненим коефіцієнтом.

Таблиця 8.2

Зведена таблиця показників за рівнями кадрової безпеки

Показ-ники	Рівень кадрової безпеки			
	Абсолютна безпека	Задовільна безпека	Незадовільна безпека	Критична безпека
$К_П$	$0{,}003 \le К_П < 0{,}052$	$0{,}052 \le К_П < 0{,}102$	$0{,}102 \le К_П < 0{,}152$	$0{,}152 \le К_П < 0{,}2$
Кв	$0{,}2 \le Кв < 0{,}255$	$0{,}255 \le Кв < 0{,}311$	$0{,}311 \le Кв < 0{,}367$	$0{,}367 \le Кв < 0{,}423$
Фо	$182 \ge Фо > 139$	$139 \ge Фо > 95$	$95 \ge Фо > 51$	$51 \ge Фо > 11$
Фно	$106 \ge Фно > 142$	$69 \ge Фно > 106$	$32 \ge Фн > 69$	$0 \ge Фно > 31$

У деяких випадках показники інтелектуальної та кадрової складових економічної безпеки підприємства об’єднують, але для більш точного та детального аналізу цих складових необхідно розглядати їх окремо.

Техніко-технологічна складова економічної безпеки підприємства характеризує ступінь відповідності застосовуваної на підприємстві техніки та технології сучасним світовим аналогам щодо оптимізації витрат ресурсів. До основних негативних впливів на техніко-технологічну складову економічної безпеки підприємства відносять: дії, спрямовані на підрив технологічного потенціалу підприємства: порушення технологічної дисципліни; моральне старіння використовуваної техніки та технології.

Протидією повинна займатися технологічна служба (контроль технологічної дисципліни, удосконалення існуючих і розробка нових ефективних технологій тощо).

Показники рівня техніко-технологічної безпеки можуть бути розраховані аналогічно трьом попереднім складовим, проте склад показників буде іншим. Можна використовувати такі нижченаведені показники, які характеризують технічний і технологічний потенціал підприємства (природно, з урахуванням економічних результатів їх діяльності):

- частка продукції підприємства, що перевершує та відповідає кращим світовим аналогам ($К_{п.прод.}$):

$$K_{п.прод.} = \frac{N_{п.прод.}}{N_з}, \tag{8.9}$$

де $N_{п.прод.}$ – кількість продукції, яка відповідає кращим світовим аналогам;

$N_з$ – загальна кількість продукції, яка випускається підприємством;

- частка технологічного устаткування, що відповідає світовим аналогам ($K_{п.т.}$):

$$K_{п.т.} = \frac{T_п}{T_з}, \tag{8.10}$$

де T_n – кількість технологічного устаткування, що відповідає світовим аналогам;

$T_з$ – загальна кількість технологічного устаткування, яке використовується на підприємстві;

- частка продукції, що випускається підприємством, яка захищена патентами ($K_{пат.прод.}$):

$$K_{пат.прод.} = \frac{N_{пат.прод.}}{N_з}, \qquad (8.11)$$

де $N_{пат.прод.}$ - продукція, яка захищена патентами.

Чим вище значення даних показників, тим вищими є рівень техніко-технологічної безпеки підприємства. Техніко-технологічна безпека, як і охарактеризовані раніше складові економічної безпеки підприємства має чотири рівні: абсолютний, задовільний, незадовільний та критичний. За допомогою методів математичної статистики досліджені та встановлені порогові значення рівнів техніко-технологічної безпеки, наведені в табл. 8.3.

Таблиця 8.3

Зведена таблиця показників за рівнями техніко-технологічної безпеки

Показ-ники	Рівень техніко-технологічної безпеки			
	Абсолютна безпека	Задовільна безпека	Незадовільна безпека	Критична безпека
Кп.прод.	*Кп.прод.* ≥0,23	0,15≤ *Кп.прод.*< 0,23	0,07≤ *Кп.прод.*< 0,15	*Кп.прод.*< 0,07
Кп.т.	*Кп.т.* ≥0,23	0,15≤ *Кп.т.*< 0,23	0,07≤ *Кп.т.*< 0,15	*Кп.т.*< 0,07
Кпат.прод.	*Кпат.прод.* ≥0,3	0,2≤ *Кпат.прод.* <0,3	0,1≤ *Кпат.прод.* <0,2	*Кпат.прод.* <0,1

Якщо показник має абсолютний рівень, то йому присвоюється значення 4, задовільний – 3, незадовільний – 2, критичний – 1. Застосовуючи формулу середньозваженості, визначають рівень техніко-технологічної безпеки за узагальненим коефіцієнтом.

Основними загрозами політико-правової безпеки підприємства є: недостатня правова захищеність інтересів підприємства в договірній та іншій діловій документації; порушення юридичних прав підприємства та його працівників; умисне або ненавмисне розголошування комерційно важливих відомостей; порушення норм патентного права.

Протидією повинні займатися юридична та патентно-ліцензійна служби (правове забезпечення діяльності підприємства, юридичне опрацювання договірної документації, ведення судових й арбітражних розглядів, правове навчання персоналу, ведення патентного фонду підприємства, контроль порушень норм патентного права, цензура публікацій).

Політико-правова безпека визначається за такими показниками:

- питома вага судових й арбітражних справ у загальній сумі господарських договорів промислового підприємства ($К_{с.ар.}$):

$$К_{с.ар.} = \frac{Р_{с.і.}}{\sum Д_г}, \tag{8.12}$$

де $Р_{с.і.}$ – судові і арбітражні справи;

$Д_г$ – загальна сума господарських договорів підприємства;

- частка виграних судових й арбітражних справ у загальній кількості юридичних справ, що розглядалися ($К_{вю}$):

$$К_{вю} = \frac{Р_в}{Р_з}, \tag{8.13}$$

де $Р_в$ – кількість виграних справ;

$Р_з$ – загальна кількість юридичних справ, що розглядаються;

- питома вага одержаних і сплачених штрафних санкцій в загальній сумі зобов'язань за господарськими договорами промислового підприємства ($К_ш$):

$$К_ш = \frac{В_ш}{В_з}, \quad (8.14)$$

де $В_ш$ – вартість штрафних санкцій, які були одержані та сплачені;

$В_з$ – загальна сума зобов'язань за господарськими договорами підприємства;

- частка витрат на юридичне забезпечення діяльності підприємства в загальній структурі його виробничих витрат ($К_{в.юр.}$):

$$К_{в.юр.} = \frac{В_{юр.}}{В_{в.}}, \quad (8.15)$$

де $В_{юр.}$ витрати на юридичне забезпечення діяльності підприємства;

$В_в$ - загальні витрати на виробництво.

Чим вище значення показників частки виграних судових й арбітражних справ, у тому числі й тих, що розглядалися раніше, та частки витрат на юридичне забезпечення діяльності підприємства в загальній структурі його виробничих витрат і чим нижче значення показників питомої ваги судових й арбітражних справ загальній сумі господарських договорів підприємства та питомої ваги одержаних і сплачених штрафних санкцій у загальній сумі зобов'язань за господарськими договорами підприємства, тим вище рівень політико- правової безпеки підприємства. Політико-правова безпека підприємства має три рівні: абсолютний, задовільний та критичний. За допомогою методів математичної статистики досліджені та встановлені порогові значення рівнів політико-правової безпеки, наведені в табл. 8.4.

Таблиця 8.4

Зведена таблиця показників за рівнями політико-правової безпеки

Показники	Рівень політико-правової безпеки		
	Абсолютна безпека	Задовільна безпека	Критична безпека
Кс.ар.	*Кс.ар.* < 0,25	0,25≤ *Кс.ар.* < 0,41	*Кс.ар.* ≥ 0,41
Квю	*Квю* ≥ 0,29	0,13≤ *Квю* < 0,29	*Квю* < 0,13
Киш	*Киш*<0,11	0,11≤*Киш*<0,23	*Киш*≥ 0,23
Кв.юр	*Кв.юр* ≥ 0,13	0,07 ≤ *Кв.юр* <0,13	*Кв.юр* <0,07

Якщо показник має абсолютний рівень, то йому присвоюється значення 3, задовільний – 2, критичний – 1. Застосовуючи формулу середньозваженості, визначають рівень політико-правової безпеки за узагальненим коефіцієнтом.

Рівень інформаційної складової економічної безпеки підприємства визначається часткою неповної, неточної й суперечливої інформації, використовуваної в процесі ухвалення управлінських рішень.

Протидією повинна займатися інформаційно-аналітична служба спільно із службою охорони (аналіз вірогідності інформації, що надходить, збирання, накопичення, систематизація і зберігання інформації, захист інформації від несанкціонованого доступу, підтримка зв'язків з діловими партнерами та широкими колами громадськості).

Для оцінки рівня інформаційної безпеки доцільним є використання запропонованих С. М. Ілляшенко коефіцієнтів [84, с. 160]:

- коефіцієнта повноти інформації (K_{ni}), який розраховується як відношення обсягу інформації, що є в розпорядженні особи, яка ухвалює рішення (ОУР), і обсягу інформації, необхідної для ухвалення обґрунтованого рішення;
- коефіцієнта точності інформації (K_m), який розраховується як відношення обсягу релевантної інформації до загального обсягу інформації, що є в розпорядженні ОУР;

- коефіцієнта суперечності інформації (K_{ci}), що розраховується як відношення кількості незалежних свідоцтв на користь ухвалення рішення до загальної кількості незалежних свідоцтв у сумарному обсязі релевантної інформації.

Обсяг інформації може бути розрахований у сторінках формату А4, кількості символів тексту, Кбайт, Мбайт тощо.

Рівень інформаційної безпеки може бути визначений на основі значень добутку трьох вищенаведених коефіцієнтів [143, с. 161].

$$K_i = K_{ni} \cdot K_m \cdot K_{ci}, \tag{8.16}$$

При цьому, якщо: $K_i \geq 0,7$ - абсолютний рівень інформаційної безпеки (АІнфБ):

$0,4 \leq K_i \langle 0,7$ – задовільний рівень інформаційної безпеки (ЗІнфБ);

$0,2 \leq K_i \leq 0,4$ – незадовільний рівень інформаційної безпеки (НЗІнфБ);

$K_i \langle 0,2$ – критичний рівень інформаційної безпеки (Кінфб).

Для українських підприємств, які стикаються з новими для них питаннями конкуренції, виживання в жорстких умовах конкурентного ринкового середовища, саме інноваційна діяльність і її результати є головною умовою успішної та ефективної роботи.

Інновації спрямовані на забезпечення економії ресурсів (матеріальних, кадрових, інтелектуальних та ін.) або на створення умов такої економії.

Інноваційна складова безпеки характеризує функціонування діяльності підприємства на якісно новому рівні. Стосовно підприємства – це сукупність прогресивних, якісно нових змін, що безперервно виникають у часі та просторі. Дана складова визначається за допомогою нижченаведених показників:

- коефіцієнт впровадження нових інноваційних видів продукції ($K_{i.n.}$):

$$K_{i.n.} = \frac{N_{i.n.}}{N_{з.п.}}, \tag{8.17}$$

де $N_{i.n.}$ – кількість інноваційних видів продукції, що випускаються підприємством;

$N_{з.п.}$ – загальна кількість видів продукції, що випускається підприємством;

- частка інноваційних підходів, які використовуються у виробничому, управлінському та обслуговуючому процесі ($K_{i.nід.}$):

$$K_{i.nід.} = \frac{\sum B_i}{\sum B_n}, \tag{8.18}$$

де $\sum B_i$ - сума витрат на інновації;

$\sum B_n$ - загальна сума витрат на виробництво та реалізацію продукції.

За допомогою методів математичної статистики досліджені та встановлені порогові значення рівнів інноваційної безпеки, наведені в табл. 8.5.

Чим вище значення даних показників тим вище рівень інноваційної безпеки підприємства. Інноваційна безпека підприємства має чотири рівні: абсолютний, задовільний, незадовільний, критичний.

Таблиця 8.5

Зведена таблиця показників за рівнями інноваційної безпеки

Показники	Рівень інноваційної безпеки			
	Абсолютна безпека	Задовільна безпека	Незадовільна безпека	Критична безпека
Кі.п.	*Кі.п.* ≥0,272	0,183≤ *Кі.п.* < 0,272	0,094≤ *Кі.п.* < 0,183	*Кі.п.* < 0,094
Кі.нід.	*Кі.нід.* ≥0,138	0,09≤ *Кі.нід.* <0,138	0,044≤ *Кі.нід.* <0,09	*Кі.нід.* <0,044

Якщо показник має абсолютний рівень, то йому присвоюється значення 4, задовільний – 3, незадовільний – 2, критичний – 1. Застосовуючи формулу середньозваженості, визначають рівень інноваційної безпеки за узагальненим коефіцієнтом.

До основних негативних дій, які характеризують силову складову економічної безпеки підприємства, відносять:

- фізичні та моральні дії, спрямовані на конкретних осіб, особливо на керівників та провідних фахівців підприємства, з метою завдання шкоди їх здоров'ю (фізичному й психологічному), а також репутації та матеріальному благополуччю, що є загрозою нормальній діяльності підприємства;
- негативні дії, які завдають шкоди майну підприємства, загрожують зниженням вартості його активів та втратою економічної незалежності (доступ до конфіденційної інформації підприємства, промисловий шпіонаж, дезінформація, знищення інформації тощо).

Протидією негативним впливам, які відносяться до силової складової, повинна займатися служба охорони (забезпечення фізичного захисту керівництва підприємства, організація пропускного режиму, охорона споруд, приміщень, ліній зв'язку та обладнання, захист інформації від несанкціонованого доступу, забезпечення режиму секретності документів і матеріалів, забезпечення безпеки в екстремальних обставинах, навчання персоналу визначати небезпеку та вживати заходів із самозахисту).

Пропонується оцінювати силову складову за нижченаведеними показниками:

- частка витрат на охорону підприємства в загальній структурі виробничих витрат ($К_{в.ох.}$):

$$К_{в.ох.} = \frac{В_{ох}}{В_{в}}, \qquad (8.19)$$

де $В_{ох}$ - витрати підприємства на охорону, до яких можна віднести заробітну плату працівників служби охорони підприємства, вартість електронних систем захисту приміщень тощо;

$В_{в}$ - виробничі витрати підприємства;

- забезпеченість працівників підприємства службою охорони ($К_{сб}$):

$$К_{сб} = \frac{Ч_{ох.}}{Ч}, \quad (8.20)$$

де $Ч_{ох.}$ - чисельність робітників служби охорони.

Чим вище значення даних показників, тим вище рівень силової складової економічної безпеки. Силова складова економічної безпеки підприємства має три рівні: високий, середній та низький. За допомогою методів математичної статистики нами досліджені та встановлені порогові значення рівнів силової безпеки, наведені в табл. 8.6.

Таблиця 8.6

Зведена таблиця показників за рівнями силової безпеки

Показники	Рівень силової безпеки		
	Висока безпека	Середня безпека	Низька безпека
Кв.ох.	*Кв.ох.* ≥0,17	0,12≤ *Кв.ох.* < 0,17	*Кв.ох.* < 0,12
Ксб	*Ксб* ≥0,19	0,09≤ *Ксб* <0,19	*Ксб* <0,09

Якщо показник має високий рівень, то йому присвоюється значення 3, середній – 2, низький – 1. Застосовуючи формулу середньозваженості, визначають рівень силової безпеки за узагальненим коефіцієнтом.

8.2. Правові аспекти управління та захисту інтелектуальної власності і капіталу підприємства

За формою власності інтелектуальний капітал може бути приватним, колективним та державним залежно від суб'єкта, який володіє, користується і розпоряджається результатом інтелектуальної творчої діяльності. Зазначені правомочності закріплені в Конституції України (ст. 41).

В основу інтелектуального капіталу покладається інтелектуальна власність – це результат інтелектуальної творчої діяльності, результат власного творчого пошуку, який має бути певним чином об'єктивований, втілений у певну

об'єктивну форму та має бути здатним до відтворення.

З цієї позиції інтелектуальна власність визначає кому належить результат інтелектуальної творчої діяльності, який втілений у певну об'єктивну форму (патент, свідоцтво, ноу-хау, товарний знак, авторський твір тощо). Що стосується приватної або колективної (група приватних осіб) форми власності, то зрозуміло, що мається на увазі, кому належить результат власного творчого пошуку, хто або скільки людей спрямовували свої зусилля на отримання кінцевого результату творчої діяльності. Що стосується державної форми інтелектуальної власності, то до неї відносять продукт інтелектуальної праці, створений на замовлення державних органів влади за рахунок бюджетних коштів, або за традицією продукт інтелектуальної праці належить суб'єкту господарювання (підприємству, об'єднанню тощо), який утворений органами держави (місцевого самоврядування – комунальна власність; Кабінетом Міністрів України, за наказом міністерств і відомств – загальнодержавна власність), що відповідає законам України «Про власність», «Про підприємства в Україні» тощо.

Корпоративна трансакція пов'язана з організаційно-правовою формою інтелектуального капіталу і відтворюється у формі акціонерного або пайового інтелектуального капіталу залежно від виду корпоративної трансакції або виду засновницького капіталу, якщо маємо на увазі акціонерне товариство або інші види господарських товариств (товариство з обмеженою відповідальністю тощо), які передбачені Законом України «Про господарські товариства» та іншими. Вкладення інтелектуального капіталу до статутного фонду господарських товариств в обмін на корпоративні права відноситься до інноваційної діяльності, спрямованої на емісію (ремісію) статутного фонду, тобто підвищення (зменшення) потенціалу засновницького капіталу.

Корпоративні трансакції здійснюються з метою більш повного використання прав інтелектуальної власності, зміни структури управління та реструктуризації активів. У той же час при корпоративних трансакціях здійснюється перерозподіл виключних прав між суб'єктами, які беруть участь в трансакціях.

Резидентність визначає присутність національного або іноземного інтелектуального капіталу. За такою ознакою збільшуються інтеграційні можливості інтелектуального капіталу, який стимулює створення ринку інтелектуальних (нематеріальних) активів.

Форма залучення інтелектуального капіталу проявляється у формі права на об'єкти промислової власності та у формі авторського та суміжних з ним прав залежно від видів об'єктів інтелектуальної власності. За міжнародними стандартами усі результати творчої інтелектуальної діяльності з точки зору правової охорони поділяються на об'єкти, які охороняються правом промислової власності, і на об'єкти, які охороняються авторським правом. До промислової власності належать винаходи, корисні зразки, промислові моделі, фабричні або товарні знаки, ноу-хау. До об'єктів, які охороняються авторським правом, належать права на наукові, літературні, художні та музичні твори, програми для ЕОМ, бази даних тощо.

Інтелектуальний капітал в інших формах може проявлятися, наприклад, у вигляді наданих послуг типу «інжиніринг» тощо.

За терміном знаходження у розпорядженні суб'єкта господарювання інтелектуальний капітал поділяється на власний або такий, що не має терміну знаходження у розпорядженні суб'єкта господарювання, та строковий інтелектуальний капітал.

Власний інтелектуальний капітал може бути на балансі суб'єкта господарювання, наприклад, у формі капітальних інвестицій, тобто на стадії створення (розробки) нематеріальних активів. Що стосується строкового інтелектуального капіталу, то на балансі суб'єкта господарювання такий капітал знаходить відображення у вигляді нематеріальних активів, які залежно від виду мають термін знаходження у розпорядженні суб'єкта відповідно до законодавства України про охорону інтелектуальної власності. Так, наприклад, правова охорона суб'єктів інтелектуальної власності надається за певних умов на конкретно визначений строк: винахід – на 20 років, корисна модель – на 5 років,

промисловий зразок – на 10 років тощо.

Означеними законами також передбачено здійснення, наприклад, щорічної (для винаходів) підтримки їх дії, шляхом сплати зборів за дії, які пов'язані з охороною права на об'єкти інтелектуальної власності.

За ознакою формування (мобілізації) інтелектуальний капітал поділяється на створений самим суб'єктом господарювання і придбаний у інших суб'єктів господарювання.

Передусім з юридичних позицій слід розрізняти правову охорону інтелектуальної власності і право на інтелектуальну власність.

Правова охорона об'єктів інтелектуальної власності надається за певних умов на конкретно визначений законом строк.

Право інтелектуальної власності — це право володіти, користуватися і розпоряджатися належним результатом інтелектуальної творчої діяльності.

Цілісна концепція ноосфери, що запропонована академіком В. Вернадським, являє собою результати синтезу великої кількості даних різних наук. Цілий ряд висловлених в ній положень не втратили свого значення і сьогодні. В. Вернадського вважають також одним із теоретиків «інформаційного суспільства». На наш погляд, концепція ноосфери дає можливість розглядати знання з глобальних позицій як загальнолюдське надбання, історично сформоване за участю всього світового суспільства, без можливості визначити його власника. Власник (людина, корпорація, країна) може бути визначений тільки на ту частину знань, які були генеровані ним безпосередньо (винаходи, ноу-хау тощо). Витрати власника нових знань повинні відповідним чином компенсуватися при їх використанні іншими членами світового суспільства, але з урахуванням витрат суспільства на підготовку базису, який уможливив появу цих знань і їх генерацію.

21 квітня 2009 року в паризькій штаб-квартирі ЮНЕСКО відкрито веб-сайт Всесвітньої цифрової бібліотеки. Тепер користувачі мають вільний доступ до рідкісних видань, карт, рукописів, кінострічок і фотографій з усього світу. Зміст ресурсу, який включає бібліотеки і архіви з усього світу, доступний сімома мовами – арабською, китайською, англійською, французькою, португальською,

російською та іспанською. Проект Всесвітньої цифрової бібліотеки розроблено представниками найбільшої світової книгозбірні - бібліотеки конгресу США.

Співробітники бібліотек і культурних установ з Бразилії, Великої Британії, Росії, Китаю, Єгипту, Франції, Японії, Саудівської Аравії та США перевели в цифровий формат безцінний культурний матеріал, який буде доступним для всіх користувачів Інтернету унеможливлюватиме б присвоєння цих знань окремими людьми, групами, корпораціями, суспільними громадами, країнами.

Співставлення етапів економічного й соціального розвитку, аналіз застосовуваних технологій тощо дозволяє, на нашу думку, зробити припущення, що людство поступово наближається і вже сьогодні реально стоїть перед неминучим етапом, періодом свого розвитку, який характеризуватиметься якісно новим рівнем узагальнення, глобалізації знань. Це будуть загальнолюдські знання, які можуть виникнути за ідеєю окремого суб'єкта, але в силу своєї особливої природи, не можуть належати такому суб'єкту.

Фахівцям необхідно розуміти природу отримання високих прибутків, зокрема від транснаціональних операцій. При цьому можна зауважити, що є такі основні інструменти механізму забезпечення отримання високих прибутків в сучасних умовах:

- інноваційна рента як джерело надприбутків;
- штучно підтримувані високі темпи оновлення продукції, що дозволяють високотехнологічним компаніям утримувати технологічну дистанцію з виробниками продукції аналогічного призначення та використання квазіренти;
- система патентного захисту виробництва як інструмент захисту джерел надприбутків, створення бар’єрів для вступу конкурентів на даний сегмент ринку;
- глобалізація освіти і науки як метод забезпечення відбору розвинутими країнами, транснаціональними компаніями кращих кадрів з наздоганяючих країн та країн, що розвиваються.

Слід зазначити, що як при створенні внутрішньої системи управління ІК

(внутрішній інтеграції), так і при зовнішній інтеграції, розбудові корпорації, що включає в себе підприємства, установи, організації, які охоплюють освітню діяльність, науково-дослідну діяльність – науково-дослідні інститути, проектно-технічну діяльність – інжинірингові фірми, виробничі підприємства з експериментальним і серійним виробництвом, правову діяльність – патентні бюро, економічну діяльність – банки, інвестиційні компанії, потребуються не тільки значні інвестиції, але й знижуються можливості для створення умов конфіденційності і збереження у таємниці об'єктів інтелектуальної власності особливо ноу-хау, які складно захистити правовими засобами.

Також слід відмітити, що в умовах жорсткої конкурентної боротьби тільки унікальний характер інтелектуального капіталу підприємства може забезпечити у довготерміновій перспективі достатньо стійкі монопольні бар'єри для своєї зони отримання стабільних доходів на ринку. І це дуже важливо, адже монопольна зона оберігається законами у всьому світі.

Виходячи з зазначеного, практично в усіх дослідженнях стосовно управління ІКП, значна увага приділяється питанням захисту ІКП. Так, у монографії І. Зеліско і Г. Пономаренко [76] ґрунтовно розглядаються питання захисту ІКП як складової фінансової безпеки підприємства, у підручнику Л. Леонтьєва і Л. Орлової [124] розкрито зміст міжнародних актів, функції міжнародних організацій у сфері охорони інтелектуальної власності.

Зважаючи на технологічні, юридичні й іміджеві ризики неналежної поведінки з інтелектуальною власністю (ІВ), керівники компаній усе частіше вимагають створення механізму керування ліцензіями, що передбачає прозорі й регулярні процеси й процедури. На Заході така технологія називається software asset management (SAM). За допомогою SAM проводяться керування й оптимізація процесів придбання, введення в експлуатацію (розгортання), підтримки, використання й списання ІТ-додатків. Зокрема, у 2006 році для SAM було розроблено спеціальний стандарт менеджменту якості ISO, де, зокрема, було прописано, які процеси необхідні для ефективного управління ліцензіями. Друга частина стандарту ISO для керування ліцензіями, що детально розглядає тему

ідентифікації ПЗ, опублікована наприкінці 2009 року [165, с. 166].

Структура керування ІВ більшістю авторами подається так. Одним з головних органів у зазначеній структурі є Колегія як вищий колегіальний дорадчий орган, заснований на принципі представництва від кожного господарюючого товариства – учасника ІВ. Колегія виробляє рекомендаційні рішення щодо стратегічних питань розвитку й поточної виробничо-господарської діяльності ІВ, реалізація яких здійснюється через Раду директорів і генерального директора ІВ. Ті рішення, що стосуються діяльності інших підприємств-учасників ІВ, стають обов'язковими для виконання після їхнього затвердження радами директорів даних підприємств. Зокрема, на вищому рівні керування (рада директорів ІВ), який охоплює й діяльність основного суспільства й усіх підприємств, що входять в ІВ, вирішуються питання, що відносяться до діяльності всієї ІВ, у тому числі: 1) проведення єдиної інвестиційної, технологічної, збутової, виробничо-фінансової політики; 2) затвердження планів перспективного виробничого й соціального розвитку; 3) визначення напрямків використання прибутку й інших фінансових джерел; 4) розгляд звітності про підсумки фінансово-господарчої діяльності підприємств і т. ін.

Дані структури набувають наступних загальних особливостей.

1. У межах даних структур кожний елемент виконує декілька функцій (просування, захист, генерування, оцінку і т. д.), здійснює контроль в рамках своєї компетенції. Результуюча спрямованість всіх пропонованих організаційних структур – просування ІВ.

2. У разі ухвалення рішення про реалізацію отриманого нововведення на ринку до процесу освоєння підключається команда захисту, який в описуваних структурах не виділяється в окремий підрозділ, оскільки в її склад можуть входити зовнішні співвиконавці, так як на сучасних хімічних підприємствах часто відсутні кваліфіковані фахівці у сфері захисту ІВ.

3. Усі дані організаційні структури формуються шляхом переміщення фахівців з «дисциплінарних» і програмних груп у команду просування ІВ.

4. Організація володіє великим ступенем сприйнятливості творчих ідей, тобто має місце високий рівень корпоративної культури, що має на увазі сприятливе середовище для реалізації інтелектуального продукту, як окремого працівника, так і підприємства в цілому [165, с. 167].

Оскільки основним ресурсом здобуття результатів інтелектуальної праці є інформація, то процес управління інтелектуальною власності слід розглядати, перш за все, як процес управління унікальними інформаційними потоками, що проходять усередині організації і поза нею. Рух інформаційного потоку, як правило, здійснюється по циклу, оскільки невідчутні активи не завжди споживаються в одному виробничому циклі, як оборотні кошти, і навіть не зношуються в безлічі виробничих циклів, як основні засоби, а можуть постійно удосконалюватися, створюючи нову вартість.

Необхідність ефективної глобальної охорони інтелектуальної власності зумовила становлення глобальної системи регулятивних органів, головними компонентами якої стала Всесвітня організація інтелектуальної власності (ВОІВ) і Світова організація торгівлі (СОТ). Стосується цієї системи і діяльність ЮНЕСКО. Міжнародне співробітництво у сфері інтелектуальної власності в основному регулюється Угодою по ТРІПС і угодами під егідою ВОІВ. Угода ТРІПС узагальнила й об'єднала існуючі документи, взявши за основу принципи регулювання, що уміщуються в них, інтелектуальної власності і зробивши акцент на економічній складовій даного об'єкта. У цій ситуації у сфері регулювання ВОІС залишаються розвиток науки, моральний аспект, консультативні функції. ВОІС, створена і діюча як спеціалізована установа ООН, була покликана регулювати питання інтелектуальної власності в умовах існування двох протилежних політичних систем. У такій ситуації балансування важко забезпечувати імперативність видаваних актів, що стосуються питань, далеких від проблем міжнародної безпеки. В умовах міжнародної економічної інтеграції потрібні визначені гарантії в питаннях захисту інтелектуальної власності. На відміну від документів, що утверджує ВОІС, Угода по ТРІПС пропонує учасникам забезпечити правозастосування відповідно до передбаченої Угоди

стандартами. Глобальна система охорони промислової власності спрямована на формування на світовому рівні єдиних підходів до забезпечення охорони винаходів, корисних моделей, промислових зразків, торговельних марок, сортів рослин, вказівок географічного походження товарів, топографій інтегральних мікросхем, фірмових найменувань, секретів виробництва та недопущення недобросовісної конкуренції [165, с. 163].

Задача правового захисту і комерціалізації ІВ є вкрай складними, і їх розв'язання доступно лише фахівцям високої кваліфікації, що працюють в складі спеціально створених систем організаційного типу. Так, наприклад, у США захистом і комерціалізацією ІВ займаються біля 5000 інноваційних фондів та консалтингових фірм. На жаль, в Україні таких організацій – одиниці.

Слід звернути увагу на особливу позицію розвинених країн у ході переговорів Доха – раунду з питань торгівлі послугами, які викликають значні суперечності між країнами – учасниками СОТ. Так, розвинені країни -виступають за лібералізацію лише послуг, які базуються на висококваліфікованій праці та знаннях, найбільш характерних саме для цих країн.

Аналіз інституційних аспектів глобалізаційних процесів дозволяє віднести до одних з найбільш ефективних способів захисту інтересів транснаціонального капіталу і систему патентного захисту.

І. Комарницький та В. Запухляк вказують, що країни з квітучою економікою продовжують розвиватися, тому що серед великої кількості інших факторів вони контролюють, створюють знання, найтвердішу валюту сучасного капіталізму. Наприклад, університет Каліфорнії витрачає на науково-дослідницьку діяльність на 21% більше, ніж Мексика, і реєструє патентів у шість разів більше, ніж Мексика. Не дивно, що лише три із п'ятдесяти найкращих компаній Латинської Америки є високотехнологічними [105, с. 246].

За даними на початок XXI століття, США належали такі частини глобального ринку продукції високотехнологічних галузей: авіакосмічної – 54,7%, комп'ютерів та офісного обладнання – 34,1%; комунікаційного

обладнання – 34,4%; фармацевтики – 30,1% [105, с. 146]. Разом з Японією та країнами ЄС США контролюють сьогодні більше 75% світового парку комп'ютерів, 84% усіх виданих у світі патентів і майже 92% ринку програмного забезпечення.

Цікавим є той факт, що починаючи з 2001 р. кількість міжнародних патентних заявок, поданих за процедурою РСТ (міжнародний Договір про патентну кооперацію) в межах Всесвітньої організації інтелектуальної власності (ВОІВ) щорічно перевищує 110000 заявок. Лідерами щодо кількості поданих заявок є: США (35,7 % заявок за 2003 р.), Японія (15,2 %), Німеччина (12,7 %), Великобританія (5,5 %), Франція (4,3 %). Україна не фігурує навіть в окремому списку країн, що розвиваються. Водночас у США доходи від патентно-ліцензійної діяльності протягом 1990–1998 рр. зросли, відповідно, з 15 до 100 млрд. дол., а до середини нинішнього десятиріччя, за прогнозами експертів, досягнуть 500 млрд.дол. США. Американські компанії у 2003 р. тільки н роялті заробили понад 40 млрд. дол. США. При цьому в Україні доходи від ліцензування прав інтелектуальної власності у 2002 р. становили всього близько 30 млн. грн. [105, с. 247].

Процес пошуку прийнятих для світової економічної спільноти умов економічної діяльності продовжується в багатьох сферах. Зокрема, переговори з угоди щодо прав інтелектуальної власності проходили на вимогу США. Основна ознака Угоди про торгівельні аспекти прав інтелектуальної власності (Agreement on Trade – Related Aspects of Intellectual Property Rights - ТРІПС) полягає в тому, що запроваджується зобов’язання для всіх країн – учасниць СОТ прийняти внутрішнє законодавство для захисту прав інтелектуальної власності у всіх країнах. Проте після завершення Уругвайського раунду країни, що розвиваються, прагнули перегляду угоди ТРІПС, оскільки вона вимагала, щоб країни – учасниці СОТ забезпечували надійний захист усім видам інтелектуальної власності. На думку деяких вчених, наприклад Дж. Штігліца, ці правила заважали передачі технологій і посилювали технологічний розрив між бідними та багатими країнами.

Найбільша увага приділяється питанню доступу країн, що розвиваються, та найменш розвинутих країн до ліків та інших медикаментів. Угода ТРІПС дозволяла країнам, що розвиваються, купувати ліцензії на організацію виробництва цих ліків за вартістю, нижчою за ціну їх купівлі у корпорацій, що володіють патентами. Хоча слід зазначити, що положення щодо ліцензування не надавало можливостей для країн, у яких взагалі відсутній потенціал для виробництва ліків. Крім того, режим з інтелектуальної власності, створений у межах Уругвайського раунду, був незбалансованим і відображав інтереси виробників, а не споживачів медикаментів як в розвинутих країнах, так і в країнах, що розвиваються. Враховуючи загальне визнання того факту, що відсутність доступу до ліків, які рятують життя, погіршує умови життя населення планети, в ході переговорів були порушені питання змін існуючого режиму в цій сфері. На початку Доха – раунду був обіцяний більш збалансований режим використання прав інтелектуальної власності з особливою увагою до питань здоров'я населення світу.

«Група 90», до складу якої входили найменш розвинуті країни, вимагала встановлення лімітів на кількість патентів на ліки, оскільки саме патенти обмежують доступ до ліків у найбільших країнах, що наносить шкоду життю мешканців цих країн. Також ці країни вимагали обов'язкового ліцензування будь-яких ліків, які рятують життя людей. Країни, що розвиваються, також вимагали проведення політики, яка забезпечує доступ до ліків загального призначення.

Розвинуті країни вимагали більш жорстких правил врегулювання у сфері патентів на ліки. Головна причина такої позиції полягала в тому, що більшість дослідницьких лабораторій з виготовлення ліків знаходяться в США та ЄС, як і більшість компаній, які володіють патентами на ліки загального призначення. Розвинуті країни зазначали, що захист патентів на ліки слугує мотивацією для більш плідної роботи дослідницьких лабораторій. Базуючись на цих аргументах, США відмовлялись розглядати можливість зміни правил, встановлених у ході Уругвайського раунду. Проте в 2003 р. під тиском світової спільноти США

надало можливість найменш розвинутим країнам закуповувати ліки загального призначення у виробників, які не мають патентів, із країн, що розвиваються [105, с. 248].

У ході переговорів Доха – раунду країни, що розвиваються, з питань прав інтелектуальної власності висували декілька вимог. Найважливішими серед них були питання доступу до передових технологій та підвищення стандартів новизни. Необхідність доступу до передових технологій обумовлена прагненням країн, що розвиваються, до прискорення темпів розвитку. Що стосується питання підвищення стандартів новизни, то воно покликане обмежити можливості компанії із розвинутих країн в одержанні патентів на різні винаходи. Це дозволило б зменшити вплив патентів на доступ країн, що розвиваються, до необхідних їм технологій. Переговори з питання прав інтелектуальної власності зіткнулися з протилежними інтересами розвинутих країн, та країн, що розвиваються, що ускладнює прогрес у цій сфері.

Наведене є лише одним із характерних методів захисту розвинутими країнами, ТНК джерел своїх надприбутків, збереження існуючого стану у схемі формування і розподілу результатів міжнародної економічної діяльності.

Ринкова економіка, побудована на конкуренції, надзвичайно динамічна і ризикована. Важливим інструментом мінімізації ризиків у сфері захисту інтелектуального капіталу є конкурентна розвідка, яка багатьма дослідниками трактується як система «раннього попередження» щодо намірів конкурентів, можливих результатів впливу зовнішніх чинників на діяльність підприємства, процесів формування його інтелектуального капіталу. За словами автора «Біблії конкурентної розвідки» Л. Каханера, «конкурентна розвідка подібно потужному радару, уловлює нові віяння у бізнесі, відслідковує можливості, що з’являються, і попереджує про загрози, що насуваються» [222, с. 247].

Добре організована система збору ділової, науково-технічної інформації, своєчасного її аналізу і розподілу отримала також назву ділової, комерційної, маркетингової, бізнес-розвідки. Ідентифікувати конкурентну розвідку з корпоративним, промисловим шпигунством – велика помилка. Конкурентна

розвідка – це, перш за все, використання сучасних інформаційних технологій для легального збору і аналізу даних щодо конкурентного середовища і конкурентів. Вона здійснюється виключно в рамках нормативно-правового поля і добивається результатів завдяки аналітичній обробці величезного масиву самих різноманітних відкритих інформаційних матеріалів.

Мета конкурентної розвідки – інформаційно-аналітична підтримка прийняття оптимального управлінського рішення, яке забезпечує досягнення конкурентної переваги над іншими учасниками ринку [222, с. 250]. Визначальною в умовах економіки знань областю застосування конкурентної розвідки стає науково-технічний прогрес, інновації, інтелектуальний капітал.

Основні задачі конкурентної розвідки:

- безперервний моніторинг і збір інформації щодо конкурентного середовища;

- аналітична обробка отриманих з усіх можливих інформаційних джерел даних;

- подання результатів керівництву підприємства для прийняття управлінських рішень;

- зберігання і розповсюдження результатів.

Конкурентна розвідка базується з урахуванням головних можливих загроз: з боку реальних конкурентів; появи товарів-замінників або послуг-замінників, конкурентоспроможних з точки зору ціни, споживчих властивостей; появи нових або потенційних конкурентів тощо. Висновки конкурентної розвідки використовуються як для прийняття тактичних рішень, так і для вироблення, обґрунтування стратегічних напрямків розвитку інтелектуального капіталу підприємства.

Принципи, методи постановки і реалізації задач, інтерпретації даних конкурентної розвідки розкриваються у навчальному посібнику [222, с. 255–264].

У конкурентній розвідці використовуються такі інструменти:

- конкурентний аналіз за визначеними параметрами;

- моделювання ділових зв’язків конкурента;

- формування баз даних на конкурента, з розподілом на сегменти «продукція (товари, послуги)», «інновації», «винахідництво», «раціоналізація» та ін.;

- перевірка контрагентів конкурента в рамках конкурентної розвідки, у т. ч. наукових організацій, науково-технічних, впроваджувальних підприємств тощо;

- використання інформації про конкурента від аудиторських фірм;

- маркетингові дослідження у рамках конкурентної розвідки;

- телефонний маркетинг для потреб конкурентної розвідки;

- бенчмаркінг, у т. ч. використання інформації щодо надання таких послуг фірмами-посередниками конкуренту;

- формування баз даних на споживачів/засновників;

- використання консалтингових фірм як джерела інформації, у першу чергу у питаннях інжинірингу, реінжинірингу, послуг у сфері освіти (тренінгу), інформаційних послуг;

- використання юридичних фірм, кадрових агентств як джерел інформації про конкурента;

- інтерв’ю із фахівцями, що звільнилися від конкурента.

Опис основних інформаційних потоків і джерел відомостей у конкурентній розвідці, процесу отримання і оцінки інформації, методів оцінки достовірності і надійності інформації, процедур аналізу даних (Data mining) і обробки даних досить детально проведено у [222, с. 303–324].

Система захисту інтелектуального капіталу підприємства повинна враховувати, що висококонкурентна сфера бізнесу пронизана інформацією. У розвинутих країнах на початок поставлено добування конфіденційної інформації, і якщо на це не жаліти грошей, то можливо отримати будь-яку інформацію, наскільки секретною вона б не була. Наприклад, для цього широко використовуються платні професійні бази даних Інтеренту. При користуванні отриманою з різноманітних джерел інформацією слід дотримуватися режиму закритості інформації і зважати на правові аспекти розголошення інформації.

Зокрема, слід враховувати, що інформація, що становить комерційну таємницю – це відомості, які мають дійну або потенційну комерційну цінність внаслідок невідомості їх третім особам. До такої відноситься інформація, по відношенню до якої задокументовано відсутність вільного доступу і введено режим комерційної таємниці.

Професійною інформацією володіють окремі категорії працівників: лікарі, банківські працівники, зв'язківці, охоронники, податкові інспектори, співробітники спецслужб, страхові агенти. Всі вони повинні зберігати у таємниці відомості, до яких за службовими функціями мають доступ.

Службова інформація відрізняється від професійної тим, що вона регламентується незвичними для професії обмеженнями. На підприємствах у таких випадках користуються грифом «Для службового користування».

Для органів державного управління, місцевого самоврядування, у т. ч. прокуратури, суду, податкової інспекції, законодавчо передбачено право запитувати у роботодавців інформацію, що становить комерційну таємницю.

За даними інноваційної компанії Infowatch, фінансовий збиток від витікання конфіденційних відомостей з корпоративних баз даних по всьому світу щорічно перевищує 200 млн. дол. США [126а, с. 133]. Для виявлення і запобігання намаганням конкурентів отримати інформацію про ваше підприємство за допомогою спеціальним технічних засобів і шляхом вербування співробітників або введення своїх людей, на підприємстві зорганізується контррозвідка, проводиться оцінка ризиків витікання інформації, реалізується концепція ризик-менеджменту. Ефективність системи захисту інтелектуального капіталу підприємства визначається її спроможністю не допустити небажаного витоку інформації у цій сфері.

Питання для самоконтролю за темою 8

1. Поняття економічної безпеки підприємства.
2. Складові економічної безпеки підприємства.

3. Поняття безпеки інтелектуального капіталу підприємства.
4. Поняття кадрової безпеки підприємства.
5. Поняття інформаційної безпеки підприємства.
6. Поняття патентного захисту продукції підприємства.
7. Функції патентно-ліцензійної служби підприємства.
8. Форми і види власності на інтелектуальний капітал підприємства.
9. Правові форми захисту інтелектуальної власності підприємства.
10. Міжнародні акти та міжнародні організації в сфері охорони інтелектуальної власності.

Тести до теми 8

1. Що розуміється під поняттям економічної безпеки підприємства? _____

_____

2. Назвіть найважливіші складові економічної безпеки підприємства: _____

_____

3. Надайте трактування поняття безпеки інтелектуального капіталу підприємства:_____

_____

4. В чому полягає інформаційна безпека підприємства? _____

_____

5. Як Ви розумієте поняття «промислове шпигунство»? _____

_____

6. Як Ви розумієте поняття «система патентного захисту виробництва»?_____

_____

7. Назвіть найважливіші, на Ваш погляд, методи правового захисту інтелектуальної власності: _____

_____

8. Які функції Всесвітньої організації інтелектуальної власності і Світової організації торгівлі у системі глобальної охорони інтелектуальної власності?_____

_____

9. Що регулює Угода по ТРІПС? _____

_____

10. Які функції із захисту інтелектуальної власності виконують інноваційні фонди і консалтингові фірми? _____

_____

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНІ РОБОТИ СТУДЕНТІВ

1. За інформаційними матеріалами з Інтернету (5-10 джерел) визначити основні тенденції розвитку світової економіки на сучасному етапі.

2. Чим пояснюється домінуюча роль людського капіталу у забезпеченні розвитку підприємства?

3. Історія розвитку поняття і структури інтелектуального капіталу підприємства.

4. Кругообіг інтелектуального капіталу підприємства.

5. Роль системи освіти у формуванні інтелекту людини та інтелектуального капіталу підприємства.

6. Інвестиції в інтелектуальний капітал.

7. Процес управління інтелектуальним капіталом підприємства та принципи його організації.

8. Організаційно-економічний механізм управління інтелектуальним капіталом підприємства: структура, ієрархія, підсистеми.

9. Методи і практична оцінка окремих структурних елементів інтелектуального капіталу підприємства.

10. Методи і практична оцінка елементів, конкретних форм нематеріальних активів підприємства.

11. Інтегральна оцінка ефективності використання інтелектуального капіталу підприємства.

12. Міжнародні стандарти оцінки інтелектуального капіталу.

13. Методи та інструменти дослідження стану інтелектуального капіталу підприємства.

14. Пріоритети і напрямки розвитку інтелектуального капіталу підприємства.

15. Мета і цілі формування і розвитку інтелектуального капіталу підприємства.

16. Порядок розроблення стратегії розвитку інтелектуального капіталу підприємства.

17. Форми і методи організації пошуку резервів економічного розвитку підприємства.

18. Методи оцінки ефективності пропозицій з економічного і соціального розвитку підприємства.

19. Науково-методичні засади розроблення заходів з удосконалення управління інтелектуальним капіталом підприємства.

20. Форми правового захисту інтелектуальної власності підприємства.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Абрамов, Е. Г. О соотношении понятий интеллектуальная собственность, интеллектуальный капитал, интеллектуальные активы [Электронный ресурс] / Е. Г. Абрамов // Креативная экономика. – 2007. – № 1 (1). – С. 19–23. – Режим доступа: http://www.creativeconomy.ru/articles/4040.

2. Антонюк, Л. Л. Концепції міжнародної конкурентоспроможності університетів [Електронний ресурс] / Л. Л. Антонюк, В. І. Сацик– Режим доступу: http://meim.kneu.edu.ua/get_file.php?id=2292.

3. Артюшина, О. Чинники формування людського капіталу в системі корпоративного управління / О. Артюшина // Вісник КНТЕУ. – 2006. – № 1. – С. 89–94.

4. Бабій, С. Концепція інтелектуального забезпечення управління підприємством / С. Бабій // Наукові записки Тернопільського національного університету.– 2005. – Випуск 14. – С. 76–79.

5. Багдасаров, М. И. Интеллектуальный капитал в системе корпоративных отношений : автореф. дис. на соискание ученой степени канд. социол. наук / М. И. Багдасаров. – Москва, 2008. – 28 с.

6. Бажан, І. Економічна сутність та функції інтелектуального капіталу / І. Бажан // Україна: аспекти праці. – 2012. – № 2. – С. 30–35.

7. Базилевич, В. Д. Інтелектуальна власність: підручник / В. Д. Базилевич, В. В. Ільїн. – К.: Знання, 2006. – 431 с.

8. Бауліна, Т. В. Інтелектуальний капітал: стратегічний ресурс трансформації національного господарства: монографія / Т. В. Бауліна. – К.: МНТУ ім. Ю. Бугая, 2009. – 276 с.

9. Бацалай, Т. М. Сутність інтелектуального капіталу інноваційно-активного підприємства / Т. М. Бацалай // Зб. наук. праць Національного технічного університету України «КПІ». Серія «Економіка». Вип. 9. – К. : НТУУ, 2012. – С. 404–409.

10. Беккер, Г. С. Человеческое поведение. Экономический подход.

Избранные труды по экономической теории / Г. С. Беккер; пер. с анг. Р. И. Капелюшников. – М.: ГУВШЭ, 2003. – 325 с.

11. Бендиков, М. А. Интеллектуальный капитал развивающейся фирмы: проблемы идентификации и измерения [Електронний ресурс] / М. А. Бендиков, Е. В. Джамай // Менеджмент в России и за рубежом. – 2001. – № 4. – С. 3–24. – Режим доступа: http://www.cfin.ru/press/management/2001–4/01.shtml.

12. Бервено, О. В. Інтелектуальний капітал: економічний зміст і особливості формування в транзитивному суспільстві: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. екон. наук.: 08.01.01 / О. В. Бервено. – Харків, 2002. – 20 с.

13. Бех, Ю. В. Роль інтелектуального капіталу у формуванні конкурентоспроможності організації / Ю. В. Бех // Нова парадигма. – 2014. – Вип. 125. – С. 3–16.

14. Битий, А. В. Сутність інтелектуального капіталу в сучасних умовах / А. В. Битий // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2017. – № 2, т. 1. – С. 26–29.

15. Білов, Г. О. Теоретичний аспект та класифікації інтелектуального капіталу підприємства / Г. О. Білов // Наукові праці. – 2008. – Т. 99. – Вип. 86. – С. 96–100.

16. Білоус, Н. Б. Структуризація інтелектуального капіталу підприємства / Н. Б. Білоус // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України. – 2007. – Вип. 17.8. – С. 178–183.

17. Бланк, И. А. Управление активами и капиталом предприятия / И. А. Бланк – К. : Ника-Центр, Эльга. – 2003. – 448 с.

18. Близнюк, В. В. Макроекономіка: підручник / В. В. Близнюк // Економічна теорія. – 2008. – № 2. – С. 75–89.

19. Бобкова, Е. В. Интеллектуальный потенциал вуза / Е. В. Бобкова // Экономика региона (электронный научный журнал). – 2007. – № 18. – Ч. 2. – Режим доступу до журн.: www.journal.vlsu.ru/index.php?id=479. 15.03.2010.

20. Богашко, О. Л. Соціально-економічна сутність інтелектуального

капіталу та його роль в забезпеченні інноваційного розвитку національної економіки / О. Л. Богашко // Економіка та держава. – 2014. – № 9. – С. 20–22.

21. Большой экономический словарь [под ред. А. Н. Азрилияна. 4-е изд. доп. и перераб.] – М.: Институт новой экономики, 1999. – 1248 с.

22. Братчук, Л. М. Економічна сутність інтелектуального капіталу та його облікове значення / Л. М. Братчук // Економічний аналіз: зб. наук, праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. – Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2015. – Том 21. – №2. – С. 262–269.

23. Брукинг, Э. Интеллектуальный капитал: ключ к успеху в новом тысячелетии / Э. Брукинг; пер. с англ., под ред. Л. Н. Ковачин. – СПб. : Питер, 2001. – 288 с.

24. Бутнік-Сіверський, О. Б. Економіка інтелектуальної власності: конспект лекцій / О. Б. Бутнік-Сіверський. – Київ: Інститут інтелектуальної власності і права, 2004. – 297 с.

25. Бутнік-Сіверський, О. Б. Інтелектуальний капітал (теоретичний аспект) / О. Б. Бутнік-Сіверський // Інтелектуальний капітал. – 2002. – № 1. – С. 16–27.

26. Вакульчик, О. М. Формування економічної категорії «інтелектуальний капітал» в умовах стратегічного розвитку підприємства / О. М. Вакульчик, Г. Л. Ступнікер // Механізм регулювання економіки. – Дніпропетровськ, 2007. – № 2. – С. 60–64.

27. Василик, А. В. Сучасні підходи до мотивації інтелектуальної активності персоналу підприємства // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць: у 3 т. – К., КНЕУ. – 2010. – Т. 1, спец. вип.: Соціально-трудові відносини: теорія і практика. – С. 124–132.

28. Василик, А. В. Формування стратегії управління інтелектуальним капіталом підприємства на основі концепції менеджменту знань / А. В. Василик // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. –

№4 (43). – 2010. – С. 127–132.

29. Васильченко, К. Г. Організаційно-економічні засади управління інноваційним розвитком підприємств харчової промисловості: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04. / К. Г. Васильченко. – Херсон, 2015. – 20 с.

30. Вища освіта, наука, виробництво: теорія і практика інтеграції у сфері фінансів: колективна монографія / [За гол. ред. д.е.н., професора М. А. Коваленка]. – Херсон: ХНТУ, 2015. – 177 с.

31. Власова, Т. Р. Формування та використання інтелектуального капіталу в процесі суспільного відтворення // Автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. екон. наук. – К. – 2008. – 14 с.

32. Вовканич, С. Й. Социогуманистический контекст наукоемкой экономики инновационного общества / С. Й. Вовканич // Экономика Украины. – 2005. – №3. – С. 42–48.

33. Вовканич, С. Й. Людський та інтелектуальний капітали в економіці знань / С. Й. Вовканич, Л. К. Семів // Вісник НАН України. – 2008. – №3. – С. 13–23.

34. Возняк, Г. Інтелектуальний капітал підприємств: проблеми ідентифікації та оцінки / Г. Возняк, Л. Беновська // Вісник Львівського університету. Серія економічна. – 2009. – Вип. 41. – С. 115–123.

35. Волков, О. І. Економіка й організація інноваційної діяльності / О. І. Волков, М. П. Денисенко, А. П. Греган. – К., 2009. – 423 с.

36. Волощук, Л. О. Методичні засади та проблеми оцінювання інтелектуальної складової інноваційного розвитку промислового підприємства / Л. О. Волощук // Економічний аналіз. – 2014. – Том 16. Ч. 2. – С. 87–94.

37. Воронецький, Ян. Створення польської системи інновацій та побудова економіки, яка ґрунтується на знаннях / Ян Воронецький // Регіональна економіка. – 2006. – № 1. – С. 164–173.

38. Врублевський, В. Ера інтелекту [Електронний ресурс] /

В. Врублевський, О. Мороз, Ю. Саєнко // Режим доступу до журналу: www.universum. org. ua/journal/2001/intl1112.html. 20.02.10.

39. Гавкалова, Н. Л. Формування та використання інтелектуального капіталу: наукове видання / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – Харків: Вид-во. ХНЕУ, 2006. – 252 с.

40. Гальчинський, А. С. Основи економічних знань: навч. посіб. / А. С. Гальчинський, П. С. Єщенко, Ю. І. Палкін. – 2-ге вид., перероб. і допов. – К.: Вища шк. – 2002. – 543 с.

41. Гапоненко, А. Л. Интеллектуальный капитал: сущность, структура, оценка [Електронний ресурс] / А. Л. Гапоненко // Режим доступу: www.koism.rags.ru/publ/articles/25.php.

42. Гаранина, Т. А. Интеллектуальный капитал организации как фактор создания ценности бизнеса: определение, оценка и управление: автореф. дис. на соискание науч. степени канд. экон. наук: спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» / Т. А. Гаранина. – Санкт-Петербург, 2009. – 26 с.

43. Головчанская, Е. Э. Генезис основных подходов и методов оценки интеллектуальных ресурсов [Электронный ресурс] / Е. Э. Головчанская, Е. И. Стрельченя // Вопросы инновационной экономики. – 2015. – Т. 5. – Режим доступа: http://journals.creativeconomy.ru/index.php/inec/issue/view/199.

44. Городянська, Л. В. Управління інтелектуальним капіталом і забезпечення підприємств інтелектуальними ресурсами / Л. В. Городянська // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – №1. – С. 127–132.

45. Гречан, А. П. Умови ефективного використання інтелектуального капіталу підприємства для зростання його ринкової вартості / А. П. Гречан // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – № 1. – С. 223–225.

46. Грицуленко, С. І. Інтелектуальний потенціал в інноваційній моделі розвитку оператора зв’язку : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук / С. І. Грицуленко. – Одеса, 2008. – 23 с.

47. Грішнова, О. А. Людський розвиток: навч. посіб. / О. А. Грішнова. –

К.: КНЕУ, 2006. – 308 с.

48. Грузнов, И. И. Эффективные организационно-экономические механизмы управления (Теория и практика) / И. И. Грузнов. – Одесса: Полиграф, 2009. – 528 с.

49. Гусаковська, Т. О. Управління інтелектуальною власністю підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.00.01/ Т. О. Гусаковська. – Харків, 2009. – 20 с.

50. Гэлбрейт, Дж. К. Новое индустриальное общество / Дж. К. Гэлбрейт. – М.: Прогресс, 1969. – 480 с.

51. Ґава, Ю. В. Інтелектуальний капітал: сутність та зростання ролі в розвитку економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. екон. наук: 08.00.01 / Ґава Ю. В. Київський національний університет ім. Тараса Шевченка. – Київ, 2009. – 19 с.

52. Ґава, Ю. В. Інтелектуальний капітал – шлях до економічного зростання України / Ю. В. Гава // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – №4. – С. 129–134.

53. Диба, Л. М. Сутність понять інтелектуальний потенціал та інтелектуальний капітал як економічних категорій / Л. М. Диба // Економічний вісник університету: зб. наук. праць. – Переяслав-Хмельницький: Державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди. – 2011. – № 17/1. – С. 58–65.

54. Довгань, О. О. Сутність та особливості визначення поняття «інтелектуальний капітал» / О. О. Довгань // Вісник Хмельницького національного університету. Серія «Економічні науки». – 2009. – №6. – Т. 2. – С. 153–157.

55. Дойль, П. Маркетинг, менеджмент и стратегии. 4-е изд. / П. Дойль, Ф. Штерн / пер. с англ.. – СПб.: Питер, 2007. – 544 с.

56. Докаш, О. Ю. Управління інтелектуальним капіталом підприємства: теоретичні та практичні підходи [Електронний ресурс]. / О. Ю. Докаш, Н. С. Гордаш – Режим доступу: http://ir.znau.edu.ua/bitstream/

123456789/2625/3/IEHTtaNP_2015_49%E2%80%9356.pdf.

57. Дробчак, С. З. Особливості управління капіталом підприємства у процесі інтеграції в глобальну економіку знань / С. З. Дробчак // Актуальні проблеми економіки. – 2005. – № 11(53). – С. 44–49.

58. Друкер, П. Задачи менеджера в XXI веке: учеб. пособ. / П. Друкер; пер. с анг. – М.: Издательский дом „Прогресс”, 2000. – 272 с.

59. Дугієнко, Н. О. Особливості формування інтелектуального капіталу підприємства / Н. О. Дугієнко, А. О. Осаул // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2015. – Вип. 4. – С. 378–381.

60. Дудова, І. Людський і соціальний капітал в умовах інтелектуального та інклюзивного зростання / І. Дудова // Економіка та управління національним господарством. Економічний часопис. – XXI. – 2013. – № 7–8(1). – С. 112–118.

61. Духнич, Ю. Интеллектуальный капитал: составляющие, управление, оценка [Електронний ресурс] / Ю. Духнич. – Режим доступа: http://www.cfin.ru/managment/strategy/competit/Intellectual_Capital.html.

62. Дьякон, В. Система управления интеллектуальным капиталом предприятия / В. Дьякон // Теоретичні та прикладні питання економіки: зб. наук. праць / за заг. ред. проф. Єханурова Ю. І., Филюк Г. М. – Київ: ТОВ «ЦП «КОМПРИНТ», 2015. – Вип. 2 (31). – С. 51–58.

63. Дятлов, С. А. Трансформация форм капитала в условия роста информатизации экономики / С. А. Дятлов, Т. А. Селищева // Научные труды ДонНТУ. Серия : экономическая, 2007. Выпуск 103 – 1. – С. 137–143.

64. Едвінссон, Л. Інтелектуальний капітал: визначення істинної цінності компанії / Л. Едвінссон, М. Мелоун; за ред. В. Л. Іноземцева. – М.: Academia, 1999. – 441 с.

65. Економіка знань та її перспективи для України / за ред. В. М. Геєця. – К.: Інститут економічного прогнозування НАНУ, 2005. – 512 с.

66. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку / за ред. акад. НАН України В. М. Гейця. – К.: Ін-т економ. прогнозув., Фенікс, 2003. – 1008 с.

67. Економічна енциклопедія: у 3 т. / редакційна рада : Б.Д. Гаврилишин (голова) та ін. Т. 2 / Відп. редактор С.В. Мочерний та ін. – Київ : Видавничий центр «Академія», 2002. – 952 с.

68. Житченко, Г. О. Інтелектуальний капітал як ресурс розвитку підприємства / Г. О. Житченко // Ресурси розвитку регіону: фінансові аспекти: колективна монографія / за ред. М. А. Коваленка. – Херсон: ПП Вишемирський В.С., 2016. – С. 107–112.

69. Житченко, Г. О. Нові уявлення про капітал і механізм управління персоналом підприємства [Електронний ресурс] / М. А. Коваленко, Г. М. Шворoб, Г. О. Житченко // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2017. – №18. – С. 3–8 (0,45 друк. арк.). – Режим доступу: http://global–national.in.ua/issue–18–2017.

70. Житченко, Г. О. Теоретичні засади управління інтелектуальним капіталом підприємства / Г. О. Житченко // Соціально-економічний розвиток регіонів в контексті міжнародної інтеграції. – 2017. – №27(16). – С. 246–251.

71. Житченко, Г. О. Сутність та визначення поняття «інтелектуальний капітал» [Електронний ресурс] / Г. О. Житченко // Економіка та суспільство: електронне наукове фахове видання. – 2017. – № 12. – С. 255–259. – Режим доступу: http://economyandsociety.in.ua.

72. Житченко, Г. О. Управління інтелектуальним капіталом переробного підприємства: дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук.: 08.00.04 / Г. О. Житченко. – Херсон, 2018. – 207 с.

73. Журавльова, І. Концептуальні основи аналізу інтелектуального капіталу підприємств / І. Журавльова // Наукові записки Тернопільського національного економічного університету. – 2006. – Випуск 16. – С. 85–87.

74. Зайцева, Н. В. Методологічні основи людського капіталу підприємства / Н. В. Зайцева // Економічний вісник НГУ. – 2012. – №2. – С. 110–114.

75. Звіргзде, Д. І. Інтелектуальний капітал: еволюція та перспективи / Д. І. Звіргзде // Бюлетень Міжнародного економічного форуму. – 2012. – № 1(5). –

Т. 2. – С. 125–132.

76. Зеліско, І. М. Управління інтелектуальним капіталом підприємств : монографія / І. М. Зеліско, Г. Ю. Пономаренко – Київ, 2015. – 280 с.

77. Зинов, В. Интеллектуальный капитал как базовая характеристика стоимости бизнеса / В. Зинов, К. Сафарян // Інтелектуальна власність. – 2001. – №5–6. – С. 23–25.

78. Зыков, М. Б. Формирование и развитие всесторонне развитой личности (человеческого и социального капитала) как цель национальной системы образования / М. Б. Зыков. – М. : ФИРО. – Вып. 2, 2008. –72 с.

79. Зьолко, О. О. Сутність інтелектуального капіталу: підходи до визначення / О. О. Зьолко // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. – 2013. – Вип. 53. – С. 11–18.

80. Иванюк, И. А. Воспроизводство интеллектуального капитала в современных маркетинг-системах / И. А. Иванюк // Монография. Волгогр. гос. техн. ун-т. – Волгоград : Политехник. – 2003. – С. 154.

81. Иноземцев, В. Л. За пределами экономического общества. Постиндустриальные теории и постэкономические тенденции в современном мире / В. Л. Иноземцев. – М.: Academia, 1998. – 640 с.

82. Интеллектуальные активы и инновации: проблемы оценки, учета и управления: монография / под редакцией Платонова В.В. – СПб.: СПбГУЭФ, 2008. – 161 с.

83. Івашина, С. Ю. Соціалізація економічного розвитку / С. Ю. Івашина, О. Ф. Івашина // Вісник ХНАУ. Серія «Економіка АПК і природокористування». – 2009. – № 5. – С. 113 – 118.

84. Ілляшенко, С. М. Актуальні проблеми управління інтелектуальним капіталом підприємства / С. М. Ілляшенко // Механізми регулювання економіки. – 2008. – №2. – С. 92–102.

85. Ілляшенко, С. М. Сутність, структура і методичні основи оцінки інтелектуального капіталу підприємства / С. М. Ілляшенко // Економіка України. – 2008. – №11– С. 16–22.

86. Ільницький, Д. О. Університети в глобальній економіці знань: еклектична парадигма / Д. О. Ільницький // Міжнародна економічна політика. – 2015. – №1 (22). – С. 123–149.

87. Інноваційна активність промислових підприємств: економічна статистика (2000–2015 роки) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ks.ukrstat.gov.ua/ekonomichna_statistica/1750–2–4–nauka–technologiji–ta–innovatsiji/1325–innovatsiyna–aktivnist–promislovih–pidpriemstv–2015.html.

88. Інтелектуальна власність: теорія і практика інноваційної діяльності: підручник [М. В. Вачевський, В. Г. Кремень, В. М. Мадзігон, В. Г. Скотний, Г. Є. Левченко, О. М. Вачевський]. – К.: Видавничий дім «Професіонал», 2006. – 448 с.

89. Інтелектуальний капітал [Електронний ресурс] // Вікіпедія. – Режим доступу: https://uk.wikipedia.org/wiki/

90. Інформаційно-аналітичні матеріали до парламентських слухань на тему «Про стан та законодавче забезпечення розвитку науки та науково-технічної сфери держави» / Кабінет Міністрів України. Вих. № 7293/0/2–14 від 10.06.2014. – 246 с.

91. Кастельс, М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Polit/kastel/index.php.

92. Касьянов, В. А. Свет и тень. Пропорции теневой экономики: энтропийный подход / В. А. Касьянов, А. В. Гончаренко. – К.: «Кафедра», 2013. – 77 с.

93. Кендюхов, О. Гносеологія інтелектуального капіталу / О. Кендюхов // Економіка України. – 2003. – № 4. – С. 28–33.

94. Кендюхов, О. В. Ефективне управління інтелектуальним капіталом: монографія / О. В. Кендюхов. – Донецьк: ДонУЕП, 2008. – 359 с.

95. Кендюхов, О. В. Інтелектуальний капітал підприємства: методологія формування механізму управління / О. В. Кендюхов. – НАН України. Інститут

економіки промисловості. – Донецьк: ДогУЕП, 2006. – 308 с.

96. Кендюхов, О. В. Організаційно-економічний механізм управління інтелектуальним капіталом підприємства: автореф. дис. доктора екон. наук: 08.00.04 / О. В. Кендюхов. – Донецьк, 2007. – 31 с.

97. Кивачук, В. С. Неосязаемые активы и их место в кругообороте средств предприятия / В. С. Кивачук, И. В. Приймачук // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу: Міжнародний збірник наукових праць. Вип. 1(13). – Житомирський державний технологічний університет. – 2009. – С. 49–57.

98. Климов, С. М. Интеллектуальные ресурсы общества / С. М. Климов. – СПб. : ИВЭСЭП, Знание, 2002. – 199 с.

99. Климов, С. М. Формирование, использование и стратегическое управление интеллектуальными ресурсами общества в условиях рыночной трансформации российской экономики: автореф. дис. на соиск. учен. степени докт. экон. наук: спец 08.00.04 / С. М. Климов – СПб., 2001. – 38 с.

100. Климович, Н. І. Еволюція поглядів на поняття «інтелектуальний капітал» / Н. І. Климович // Бізнес-інформ. – 2014. – №2. – С. 215–219.

101. Клюшникова, Е. В. Научно-теоретическое обобщение методических подходов к оценке интеллектуального капитала / Е. В. Клюшникова, О. Н. Иванов, Н. М. Любушкина // Электронный научно-практический журнал «ИнноЦентр». – Вып. №1 (6), февраль – 2015.

102. Коваленко, М. А. Економічна безпека корпоративного підприємства: навч. посіб. / М. А. Коваленко, І. І. Нагорна, Н. В. Радванська; під заг. Ред. д.е.н., професора М. А. Коваленка. – Херсон: Олді-плюс, 2019. – 250 с.

103. Коваленко, М. А. Методи викладання економіки у сучасній вищій школі: науково-методичне видання / М. А. Коваленко, О. Е. Ломоносова, Г. М. Шворoб. – Херсон: Олді-плюс, 2009. – 404 с.

104. Коваленко, М. А. Нові уявлення про рушійні сили економічного розвитку і вимоги до компетентностей майбутніх фахівців [Електронний ресурс] / М. А. Коваленко, Г. М. Шворoб // Економіка та суспільство. – 2017. – № 9. –

Режим доступу: http://economyandsociety.in.ua

105. Коваленко, М. А. Формування доданої вартості транснаціонального продукту: монографія / М. А. Коваленко, В. М. Лисюк, Н. Г. Рогальська; за ред. д.е.н., професора М. А. Коваленка. – Херсон: ХНТУ, 2010. – 285 с.

106. Коваленко, О. М. Інтелектуальний капітал: формування та розвиток в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. екон. наук.: 08.00.01 / О. М. Коваленко. – К., 2008. – 19 с.

107. Коваленко, О. М. Теоретичні, практичні і культурні аспекти інтелектуального капіталу: монографія. / О. М. Коваленко, О. І. Драган. – К.: НАКККіМ, 2013. – 260 с.

108. Ковтуненко, К. В. Основні підходи до формування інтелектуального капіталу: зміст та роль в інноваційному розвитку підприємства / К. В. Ковтуненко // Економіка розвитку. – 2013. – №3(67). – С. 59–62.

109. Ковтуненко, К. В. Сутність та роль інтелектуального капіталу / К. В. Ковтуненко // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2013. – Вип. 1. – Т. 1. – С. 61–65.

110. Коломіна, О. Б. Організаційні засади управління інтелектуальним капіталом виробничого підприємства: Дис. на здобуття наук. ступ. канд. екон. наук: спец. 08.00.04. – Одеса. – 2016. – 238 с.

111. Колот, А. М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. М. Колот // Економічна теорія. – 2007. – № 2. – С. 3–13.

112. Колот, А. М. Мотивація персоналу: Підручник / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.

113. Комаров, С. В. Понятие, структура и взаимодействие элементов интеллектуального капитала / С. В. Комаров, А. Н. Мухаметшин // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2013. – Т.7. – №3. – С. 93–100.

114. Кравченко, С. І. Обліково-аналітичне забезпечення управління інтелектуальним капіталом / С. І. Кравченко, О. В. Корнєва // Вісник

Національного університету «Львівська політехніка». – 2009. – № 647. – С. 56–70.

115. Кремень, В. Г. Модернізація системи освіти як важливий чинник інноваційного розвитку держави // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти: збірник наукових праць / за ред. Л. Л. Товажнянського та О. Г. Романовського. Вип. 1 (5). – Харків: НТУ „ХПІ”, 2003. – С. 3–9.

116. Кривоногова, І. Г. Підвищення інноваційно–інвестиційної активності промислового підприємства в трансформаційній економіці: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04. / І. Г. Кривоногова. – Одеса, 2016. – 24 с.

117. Крупка, Я. Д. Інтелектуальний капітал у підприємницькій діяльності / Я. Д. Крупка, І. П. Хвищун // Економічні науки. Серія «Облік і фінанси»: збірник наукових праць. Луцький національний технічний університет. Випуск 5 (20). – Ч. 1. – Луцьк, 2008. – 283–288 с.

118. Крутій, І. А. Мотивація управлінського персоналу на підприємствах малого бізнесу: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04. / І. А. Крутій. – Херсон, 2015. – 20 с.

119. Кудирко, О. В. Нематеріальні активи та інтелектуальний капітал: порівняльний аналіз економічних категорій / О. В. Кудирко // Академічний огляд. – 2013. – № 2(39). – С. 30–35.

120. Кузьмін, Л. Є. Концептуальні засади управління інтелектуальним капіталом підприємства / Л. Є. Кузьмін, О. А. Ліпич // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – №11 (125). – С. 137–144.

121. Кушерець, В. І. Знання як стратегічний ресурс суспільних трансформацій / В. І. Кушерець. – К.: Знання, 2004. – 248 с.

122. Кушнір, Л. Л. Гносеологія ресурсів в економіці, її еволюція і сучасний концепт / Л. Л. Кушнір // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. – 2011. – №3(57). – С. 308–313.

123. Левіна, І. В. Інтелектуальний капітал: концептуальні основи відтворення : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук /

І. В. Левіна. – Донецьк, 2007. – 14 с.

124. Леонтьева, Л. С. Управление интеллектуальным капиталом / Л. С. Леонтьева, Л. Н. Орлова. – М.: Юдайт, 2014. – 295 с.

125. Леонтьев, Б. Б. Цена интеллекта. Интеллектуальный капитал в Российском бизнесе / Б. Б. Леонтьев. – М.: Изд. Центр «Акционер», 2002. – 200 с.

126. Ліманскі, А. Проблеми управління інтелектуальним капіталом підприємства / А. Ліманскі // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – №5. – Т.3. – С. 256–261.

127. Ліпич, О. А. Методологічні засади стратегічного планування інтелектуального капіталу підприємства [Електронний ресурс] / О. А. Ліпич. – Режим доступу: Lviv Polytechnic National University Institutional Repository: http://ena.ip.edu.ua.

128. Літвінова, О. В. Управління інтелектуальним капіталом в умовах інноваційного розвитку фармацевтичного виробництва / О. В. Літвінова, О. В. Посилкіна // Управління, економіка та забезпечення якості в фармації. – 2012. – № 6(26). – С. 30–37.

129. Ломоносов, А. В. Роль вищої освіти у відтворенні інтелектуального капіталу. Методична розробка для системи підвищення кваліфікації працівників освіти / А. В. Ломоносов, О. Е. Ломоносова. – Херсон: ХІПКГО, 2011. – 62 с.

130. Лукичева, Л. И. Управление интелектуальным капиталом: учебн. пособ., 2-е изд. / Л. И. Лукичева. – М.: Омега-Л, 2008. – 552 с.

131. Мазарчук, А. Ю. Дослідження сутності інтелектуального капіталу / А. Ю. Мазарчук, І. І. Ткач // Вісник Хмельницького національного університету. Сер.: «Економічні науки». – 2010. – № 5. – Т. 3. – С. 50–53.

132. Малишко, О. Б. Про європейський формат системи показників вимірювання цінності інтелектуального капіталу регіонального наукового центру / О. Б. Малишко // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 11. – С. 162–173.

133. Мамонтова, Н. А. Ефективне управління інтелектуальним капіталом як чинник максимізації вартості компанії [Електронний ресурс] /

Н. А. Мамонтова. – Режим доступу: http://www.stattionline.org.ua/econom/34/2434–efectivne–upravlinya–intelectualnim–kapitalom–yak–chinnik–maksimizacii–vartosti–companii%DI.

134. Мамонтова, Н. А. Управління вартістю інтелектуального капіталу: теорія і практика / Н. А. Мамонтова // Актуальні проблеми економіки. – 2009.– №12. – С. 13–18.

135. Маркова, Н. С. Соціальні аспекти формування інтелектуального капіталу підприємства / Н. С. Маркова // Экономика Крыма. – 2006. – № 17. – С. 78–81.

136. Маркс, К. Капитал / К. Маркс, Ф. Энгельс. – Соч.: 2-е изд. тт. 1–50. – М., 1955. – 1981.

137. Матіїв, І. М. Особливості удосконалення управління підприємством у сучасних умовах [Електронний ресурс] / І. М. Матіїв. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/30_NNM_2010/Economics/68211.doc.htm.

138. Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – М., 1998.

139. Матушко, А. Є. Оцінювання ефективності інвестицій у компетентністне навчання персоналу підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04. / А. Є. Матушко. – Херсон, 2014. – 20 с.

140. Махомет, Ю. В. Сутнісна характеристика та структура інтелектуального капіталу підприємства / Ю. В. Махомет // Економічний простір. – 2009. – № 25. – С. 221–229.

141. Мельник, Ю. М. Організаційний механізм управління інноваційно–інвестиційною діяльністю на промисловому підприємстві: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04. / Ю.М. Мельник. – Одеса, 2013. – 21 с.

142. Менеджмент трудової активності працівників підприємства / І. І. Грузнов, М. А. Коваленко, В. Я. Проценко, Л. М. Радванська, Л. Є. Сухомлин, Г. М. Шворoб. – Нова Каховка: НКМД, 2005. – 288 с.

143. Мойсеєнко, І. П. Управління інтелектуальним потенціалом:

монографія / І. П. Мойсеєнко. – Львів: Аверс, 2007. – 304 с.

144. Набойченко, С. С. Идентификация профессионального образования как процесса воспроизводства интеллектуального капитала / С. С. Набойченко // Инженерное образование. – 2005. – № 3. – С. 6–13.

145. Нагорна, І. І. Сутність та оцінка інтелектуального капіталу на підприємстві / І. І. Нагорна // Економічний простір. – 2011. – № 46. – С. 278–285.

146. Наука та інновації. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.stat.ic.zt.ua/StatInfo/StatInfnauk1.html.

147. Наукова та інноваційна діяльність України: статистичний збірник / Державна служба статистики України. – Київ, 2016. – 217 с.

148. Наукова та науково-технічна діяльність (1990–2009 рр.) [Електронний ресурс]. – Державний комітет статистики України. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua.

149. Науково-освітній потенціал нації: погляд у XXI століття /Авт. кол.: В. М. Литвин (кер.), В. П. Андрущенко, С. О. Довгий, В. О. Зайчук, В. Г. Кремень. Кн. 2: Освіта і наука: творчий потенціал державо- і культуротворення.– К.: Навчальна книга. – 2003. – 672 с.

150. Нездойминога, О. О. Стратегічне управління інноваційною діяльністю переробних підприємств в умовах невизначеності: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04. – Херсон, 2012. – 20 с.

151. Ніколайчук, О. А. Розвиток теоретичних підходів до сутності та класифікації інвестицій в інтелектуальний капітал підприємства / О. А. Ніколайчук // Вісник Запорізького національного університету. Серія «Економічні науки». – 2012. – № 4(16). – С. 53–61.

152. Ніколаєнко С. М. Наукові дослідження в університетах – визначальний чинник зростання якості освіти / С. М. Ніколаєнко. – К.: Прок-Бізнес, 2007. – 176 с.

153. Нонака, И. Компания – создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах / И. Нонака, Х. Такеучи; пер. с англ. – М.: ЗАО

Олимп-Бизнес, 2003. – 384 с.

154. Норіцина, Н. І. Інтелектуальні ресурси підприємства: охороноздатність та оцінювання / Н. І. Норіцина // Вісник НМТУ. Серія «Економіка». – № 2(5). – К.; 2011. – С. 93–102.

155. Нусінов, В. Я. Ефективність управління інтелектуальним капіталом гірничодобувних підприємств / В. Я. Нусінов, К. Г. Рябикіна // Вчені записки Криворізького національного університету. – 2016. – №16. – С. 180–186.

156. Олейко, В. М. Методи та моделі вартісної оцінки інтелектуального капіталу суб'єктів господарювання: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. екон. наук: 08.03.02. / В. М. Олейко. – К., 2002. – 20 с.

157. Онікієнко, В. В. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України / В. В. Онікієнко, Л. М. Ємельяненко, І. В. Терон; за ред. В. В. Онікієнка]. – К.: РВПС НАН України, 2006. – 480 с.

158. Особливості формування інтелектуального капіталу підприємства [Електронний ресурс] / К. В. Ковтуненко, Ю. В. Гутарева, Я. В. Шаповал // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2012. – № 3–4 (4–5). – С. 78–83. – Режим доступу: http://economics.opu.ua/files/archive/2012/n4–5.html

159. Офіційні сайти підприємств України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nazvapidpryemstva/documents/zvitnist/2010–2016rik.

160. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://www. ukrstat. gov. ua

161. Офіційний сайт World Economic Forum. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www3.weforum.org/docs/.

162. Побережець, О. В. Управління результатами діяльності промислового підприємства: теорія і методологія: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук: спец. 08.00.04. / О. В. Побережець. – Київ, 2016. – 40 с.

163. Полуяктова, О. В. Інтелектуальний капітал в економіці України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук / О. В. Полуяктова. – Львів, 2008. – 28 с.

164. Понедільчук, Т. В. Інтелектуальний капітал: сутність та методи

оцінки / Т. В. Понедільчук // Ефективна економіка. – 2014. – № 6. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2014_6_77.

165. Поплавський, М. В. Механізм управління інтелектуальним капіталом компаній / М. В. Поплавський // Збірник наук. праць Харківського нац. пед. ун-ту імені Г. С. Сковороди, серія «Економіка». – 2014. – Вип. 14. – С. 160–170.

166. Порядок визначення оціночної вартості об'єктів права інтелектуальної власності, що перебувають у державній власності або були створені (придбані) за державні кошти, з метою зарахування на бухгалтерський облік: наказ Фонду державного майна України від 13.12.2005 №3162). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.zakon1.rada.gov.ua

167. Програма інноваційного розвитку України на 2010–2020 рр. в умовах глобалізаційних викликів // Матеріали парламентських слухань у Верховній Раді Україні 17 червня 2009 року: за заг. ред. проф. В. І. Полохала.

168. Пронина, И. В. Интеллектуальный капитал: сущность, структура, функции // Аналитика культурологии: электронное научное издание. – Тамбов, 2008. – № 2 (14) [Електронний ресурс] // Режим доступа к журн.: www.analiculturolog.ru/index.php?module=subjects&func=viewpage&pageid=488. 20.02.10.

169. Проскуріна, Н. М. Інтелектуальний капітал та нематеріальні активи підприємства: підходи до розмежування дефініцій / Н. М. Проскуріна, О. О. Дядюн // Науковий вісник Херсонського державного університету. Економічні науки. – 2016. – Вип. 21, Ч. 1 – С. 181–185.

170. Рикардо, Д. Начала политической экономии и налогового обложения / Д. Рикардо // Рикардо Д. Избр. соч. – М, 1941. – Т. 1. – 434 с.

171. Романтеев, П. В. Аналитический обзор методик оценки интеллектуального капитала / П. В. Романтеев // Экономика, предпринимательство и право. – 2011. – №3. – С. 36–48.

172. Россоха, В. В. Методика оцінювання потенціалу інновацій / В. В. Россоха // Актуальні проблеми економіки. – 2005. – № 5(47). – С. 68–75.

173. Ротань, Н. В. Інтелектуальний капітал як засіб формування конкурентних переваг підприємства / Н. В. Ротань // Інформаційні технології в освіті, науці та виробництві. – 2013. – Вип. 3(4). – С. 302–307.

174. Садовський, В. А. Интеллектуальный капитал: сущность и основные особенности / В. А. Садовський, Е. А. Стеценко // Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». – Вип. «Технічний прогрес і ефективність виробництва». – Харків: НТУ «ХПІ», 2006. – №13, Ч. 1. – С. 158–160.

175. Світлична, В. Л. Розвиток кадрового потенціалу промислового підприємства за умов економіки знань: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук спец. 08.00.04. / В. Л. Світлична. – Одеса, 2017. – 24 с.

176. Свейби, К. Е. Теория фирмы, основанная на знаниях / К. Е. Свейби // Интеллектуальный капитал. – 2001. – Т.2. – №4. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.systempeda-gogics.ru/text.php?artId=47.

177. Селезнев, Е. Н. Интеллектуальный капитал как объект управления / Е. Н. Селезнев // Справочник экономиста, 2007. – № 2. – С. 53–58.

178. Селезнев, Е. Н. Интеллектуальный потенциал – показатель состояния интеллектуального капитала и эффективности его использования / Е. Н. Селезнев // Финансовый менеджмент. – 2004. – № 5. – С. 122–129.

179. Ситник, В. П. Методичні рекомендації щодо трансформації наукової продукції в об'єкти права інтелектуальної власності та їх капіталізація / В. П. Ситник, М. Ф. Бойко, А. Ф. Бойчук – К, 2006. – 68 с.

180. Скоробагатько, О. В. Мотивація учасників інноваційної діяльності на підприємстві: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04. / О. В. Скоробагатько. – Херсон, 2015. – 20 с.

181. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Соцэкгиз, 1962. – 684 с.

182. Смирнова, Н. В. Анализ интеллектуального капитала хозяйственной организации: методологические основания / Н. В. Смирнова // Труды НГТУ им. Р. Е. Алексеева. Серия «Управления в социальных системах.

Коммуникативные технологии». – Н. Новгород : НГТУ. – 2008. – С. 47–64.

183. Собко, О. М. Інтелектуальний капітал і креація вартості підприємства: монографія / О. М. Собко. – Тернопіль : ТНЕУ, 2016. – 444 с.

184. Соціогуманітарний аспект інноваційно-технологічного розвитку економіки України: монографія / Л. І. Федулова, С. В. Захарін, М. С. Данько, І. А. Шовкун та ін. – К.: Ін-т екон. та прогнозув., 2007. – 472 с.

185. Старик, Р. Я. Методичні аспекти оцінки рівня інтелектуального капіталу підприємства / Р. Я. Старик // Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. – Вип. 20.15. – С. 233 – 241.

186. Стадник, В. В. Вплив структури інтелектуального капіталу машинобудівного підприємства на вибір типу інноваційної стратегії / В. В. Стадник, Л. О Гризовська // Вісник ХНУ. Економічні науки. – 2016. – № 1. – С. 96–101.

187. Статистичний збірник «Наукова та інноваційна діяльність в Україні 2012–2016 рр.» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ukrstat.org.

188. Стеченко, Д. М. Інтелектуальний капітал як економічна категорія / Д. М. Стеченко, Н. Ю. Тимошенко // Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. – 2009. – № 2. – С. 20–27.

189. Сторожук, Т. М. Інтелектуальний капітал : облік та оцінка / Т. М. Сторожук, В. Волох // Науковий вісник Національного університету ДПС України (економіка, право). – 2009. – № 2 (45). – С. 132–139.

190. Стрижак, О. О. Формування інтелектуального капіталу підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук / О. О. Стрижак. – Харків. – 2004. – 20 с.

191. Ступнікер, Г. Л. Управління інтелектуальним капіталом підприємства на основі економічної діагностики / Г. Л. Ступнікер. // Ефективна економіка. – 2011. – № 5. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=565.

192. Ступнікер, Г. Формування і оцінка інтелектуального капіталу

підприємства / Г. Ступнікер // Економічний аналіз. – 2010. – Вип. 5. – С. 189–192.

193. Стюарт, Т. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций. Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations / Т. Стюарт: пер. с англ. В. Ноздриной. – М.: Поколение, 2007. – 368 с.

194. Супрун, В. А. Интеллектуальный капитал: главный фактор конкурентоспособности экономики в XXI веке / В. А. Супрун. – М.: КомКнига. – 2006. – 192 с.

195. Тенденции и особенности формирования и использования интеллектуального капитала в Украине [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.0ck.ru/menedzhment_i_trudovye_otnosheniya/tendencii_i_osobennosti_formirovaniya_i.html.

196. Теплова, Т. В. Интеграция интеллектуального и финансового капитала в управлении компанией / Т. В. Теплова // Управление корпоративными финансами. – 2005. – № 6(12). – С. 2–13. Режим доступу: http://new.hse.ru/sites/infospace/podrazd/facul/facul_econ/keiff/DocLib3/Teplova/UKF_2005_6_intel_cap.pdf

197. Ткач, І. Аналіз методів та механізмів управління інтелектуальним капіталом підприємства / І. Ткач // Економічний аналіз. – 2011. – Вип. 8. Ч.2. – С. 346–350.

198. Торба, О. В. Інтелектуальний капітал як об’єкт бухгалтерського обліку: визначення та методика оцінки / О. В. Торба // Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». – Серія: «Економічні науки» – № 2 (2), 2017. – С. 67–62.

199. Тюхтенко, Н.А. Соціальні стратегії активізації трудової діяльності переробних підприємств: методологія та практика формування та оцінювання: монографія / Н.А. Тюхтенко. – Херсон: Видавництво ФОП Вишемирський В.С., 2018. – 320 с.

200. Украина и ее регионы на пути к инновационному обществу: монография. [Под. общ. ред. В. И. Дубницкого и И. П. Булеева]. – В 4-х томах. Т. 2. – Донецк: Юго-Восток, 2011. – 453 с.

201. Уляницький, З. В. Проблеми управління інтелектуальним капіталом та

способи їх вирішення / З. В. Уляницький // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – 2013. – №769. – С. 108–117. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNULPM_2013_769_18.

202. Федулова, Л. І. Економіка знань: підручн. / Л. І. Федулова. – К.: ІЕП НАН України, 2009. – 600 с.

203. Федулова, Л. І. Проблеми розвитку економіки знань в контексті вступу України до ЄС / Л. І. Федулова // Актуальні проблеми економіки. – 2005. – №4(46). – С. 104–117.

204. Фиценс, Ж. Человеческий капитал: как измерить и увеличить его стоимость / Ж. Фиценс // Эксперт: интернет-журнал. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http:// www.iteam.ru/publications/human/section_44/article_3000/.

205. Фінансові інновації і шляхи підвищення компетентностей фахівців з фінансів: колективна монографія / під наук. ред. д.е.н., професора М. А. Коваленка. – Херсон: ХНТУ, 2017. – 138 с.

206. Франко, Л. Систематизація поглядів сучасних науковців на економічну категорію «людський капітал» / Л. Франко. // Науковий вісник ПУСКУ. Економічні науки. – 2011. – № 4(49). – Ч. І. – С. 219–223.

207. Фролова, А. С. Формування концепції інтелектуального капіталу підприємства [Електронний ресурс] / А. С. Фролова. – Режим доступу: http://ea.dgtu.donetsk.ua:8080/bitstream/123456789/4019/1/s88_42_frolova.pdf.

208. Хілуха, О. А. Управління інтелектуальним капіталом машинобудівних підприємств: теоретичні та прикладні положення : монографія / О. А. Хілуха, О. Є. Кузьмін, Л. Г. Ліпич. – Луцьк : Вежа-Друк, 2014. – 200 с.

209. Хомич, С. Історичний розвиток поняття інтелектуального капіталу / С. Хомич // Галицький економічний вісник. – 2011. – № 3(32). – С. 28–33.

210. Чайковська, І. І. Реалізація економіко–математичної комплексної моделі управління інтелектуальним капіталом промислового підприємства / І. І. Чайковська// Ефективна економіка. – 2013. – № 4. – [Електронний ресурс]. –

Режим доступу: http://www.economy.nayka.com.ua/?op1&z=1949.

211. Чала, О. В. Система управління інтелектуальним капіталом підприємства / О. В. Чала // Економічний простір. – 2012. – № 68. – С. 273–281.

212. Чумаченко, А. С. Розвиток інтелектуального капіталу на туристичних підприємствах: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04. / А. С. Чумаченко. – Херсон, 2014. – 21 с.

213. Чухно, А. Інтелектуальний капітал: сутність, форми та закономірності розвитку // Економіка України. – 2002. – № 11. – С. 48–55.

214. Чухно, А. А. Постіндустріальна економіка: теорія, практика та її значення для України / А. А. Чухно. – К.: Логос, 2003. – 632 с.

215. Швиданенко, Г. О. Управління капіталом підприємства / Г. О. Швиданенко, Н. В. Шевчук //. – К.: КНЕУ, 2007. – 440 с.

216. Шевчук, В. Ю. Аналіз підходів до визначення поняття «інтелектуальний капітал» / В. Ю. Шевчук, А. М. Головко // II Международная научно-практическая Интернет-конференция «Проблемы формирования новой экономики XXI века» (25-26 декабря 2009 г.). – [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://www.confcontact.com/ 2009new/3-shevchuk.php.

217. Шкурупій, О. В. Інтелектуальний капітал у трансформаційній економіці: монографія / О. В. Шкурупій. – Полтава: РВВ ПУСКУ, 2008 – 268 с.

218. Шпак, Н. О. Сутність та класифікаційні ознаки інтелектуального капіталу / Н. О. Шпак, Н. Б. Білоус // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Економіка Збірник наукових праць. Випуск 3 (39). – Рівне. – 2007. – С. 334–341.

219. Шульга, Ж. О. Інтелектуальний капітал як об’єктивна економічна категорія / Ж. О. Шульга // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2010. – №2 (10). – С. 106–111.

220. Эдвинссон, Л. Корпоративная долгота. Новый источник богатства организаций // Новая постиндустриальная волна на Западе / под ред. В.Л. Иноземцева. – М.: ИНФРА–М, 2005. – 248 с.

221. Эдвинссон, Л. Интеллектуальный капитал. Определение истинной

стоимости компании / Л. Эдвинссон, М. Мэлоун; под ред. В. Иноземцева. – М., 1999. – 1067 с.

222. Экономическая безопасность и конкурентная разведка: учебное пособие (конспект лекций) [В. И. Захарченко, Н. Н. Меркулов, Л. В. Ширяева, Н. В. Захарченко] / под ред. В. И. Захарченко. – Одесса: Атлент, 2017. – 519 с.

223. Яковлєва, О. В. Основні напрями управління інтелектуальними ресурсами та інтелектуальним капіталом промислового підприємства / О. В. Яковлєва // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2012. – № 2(18). – С. 116–119.

224. Ярема, І. І. Інтелектуальний капітал підприємства: структурний підхід / І. І. Ярема, А. О. Босак // Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблем розвитку: зб. наук. пр. / відп. ред. О. Є. Кузьмін. – Л.: Вид-во Національного університету «Львівська політехніка», 2009. – С. 138–143.

225. Ясников, Г. Е. Интеллектуальный капитал предприятия и его оценка / Г. Е. Ясников // Научные труды Белорусского государственного экономического университета. – Вып. 6. – 2013. – С. 462–468.

226. Albert, S. and Bradley, K. (1996) Intellectual Capital as the Foundation for New Conditions relating to Organizations and Management Practices, Working Paper Series No. 15, Milton Keynes, Open University Business School.

227. Bontis, N. (1996) 'Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models?, paper presented at ASAC, 17th Annual McMaster Business Conference, Managing Intellectul Capital and Innovation, Hamilton, Canada.

228. Bontis, N. National Intellectual Capital Index:A United Nations initiative for the Arab region // Journal of Intellectual Capital. – Vol. 5. – №1. – Emerald Group Publishing Limited. – 2004. – P. 13–39.

229. Bradley, K. Inteiiectual Capital and the New Wealth of Nations / K. Bradley // Lesson in Royal Society of Arts. – London, 21.10.1996.

230. Buckman, Robert H. Building a Knowledge–Driven Organization // Robert H. Buckman. – N.Y: McGraw Hill, 2004. – 264 p.

231. Cortese, A. D. The critical role of higher education in creating a sustainable future. Planning for Higher Education, №31 (3). – 2003. – P. 15–22.

232. Eckhard, Ammann A. Hierarchical Modelling Approach to Intellectual Capital Development // Electronic Journal of Knowledge Management. – Volume 8. – Issue 2. – 2010. – [Electronic source]. – Mode of access: http://www.ejkm.com/issue/download.html?idIssue=23.

233. Edvinsson, L. Developing a model of managing intellectual capital / L. Edvinsson, P. Sullivan // European Management Journal. Vol. 4. – №4. – 1996. – P. 356–364.

234. Edvinsson, L. Developing intellectual capital Scandia / L. Edvinsson // Long Range Planning. – Vol. 30. – № 3. – 1997. – P. 366–373.

235. Edvinsson, L. Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower / L. Edvinsson, M. S. Malone. – New York: HarperCollins Publishers, 2007. – 240 p.

236. Huang, K.-T. Capitalizing on intellectual assets. IBM Systems Journal, Volume 37, Number 4, 1998. – Режим доступу: http://www.research.ibm.com/journal/sj/374/huang.html.

237. Huang, Y.C. Intellectual Capital and Knowledge Productivity [Electronic source] / Yi–Chun Huang, Yen–Chun Jim Wu. – 1–28 pp. – [Electronic source]. – Mode of access: http://druckersociety.at/repository/191109/Arthur_Krupp_Saal/l400–1530/Huang_ knowledge_productivity.pdf.

238. Human, R. Development Index trends, 1980–2013. – [Electronic source]. – Mode of access: http://hdr.undp.org/en/content/table-2-human-development-index-trends-1980-2013.

239. IFAC. 1998. Measurement and Management of Intellectual Capital.

240. Jarugowa, A. Rachunkowosc i zarzadzanie kapitalem intelektualnym / A. Jarugowa [Accounting and management of intellectual capital], Gdansk, ODDK/J&Fijalkovska, 2002.

241. KEI and KI Indexes [Electronic source]. – Mode of access: http://web.worldbank.org.

242. Knowledge Economy Index (KEI) 2012 Rankings // The World Bank. – Washington D. C., 2012. – [Electronic source]. – Mode of access: http://siteresources.worldbank.org/INTUNIKAM/Resources/2012.pdf.

243. KOF Index of Globalization. – [Electronic source]. – Mode of access: http://globalization.kof.ethz.ch

244. Machlup, F. The Economics of Informations and Humen Capital / F. Machlup. – Princeton, 1984. – 419 p.

245. Macnlup, F. The Production and Distribution of knowledge in the United States / F. Macnlup. – Princeton, 1962.

246. Roos, J. Intellectual Capital. Navigating in the New Business Landscape / J. Roos, G. Roos, L. Edvinsson, N. C. Dragonetti. – Macmillan, Basingstoke, 1997. – 152 p.

247. Saint-Onge, H. Tacit knowledge: the key to the strategic aligment of intellectual capital / Strategy and Leadership N. Y. March-April. – 1989. – P. 9–22.

248. Seleznev, E.N. Intellectual capital as an a control object / E.N. Seleznev // Directory economist. – 2007. – №2. – S. 44–52.

249. Skinner, B. F. Science and Human Behaviour / B. F. Skinner. – N. Y.: Macmillan, 1953. – P. 6.

250. Stewart, T. Intellectual Capital – The New Wealth of Organizations / T. Stewart. – London: Nocholas Brealey Publishing House, 1999. – 280 p.

251. Stewart, T. A. The Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations / T. A. Stewart. N.Y.I., 1997. – P.112.

252. Sveiby, K. E. (2004) Methods for Measuring Intangible Assets Jan 2001, updated April 2001, May 2002, October 2002, April 2004. – [Electronic source]. – Mode of access: http://www.sveiby.com/articles/MeasureIntangibleAssets.html.

253. Sveiby, K. E. The New Organizational Wealth. Managing & Measuring Knowledge–Based Assets / K. E. Sveiby // Berrett–Koehler Publishers. – San Francisco, 1997. – S. 45. – [Electronic source]. – Mode of access: http://books.google.ru/books/about/The_new_ organizational_wealth.html.

254. The Global Innovation Index. – [Electronic source]. – Mode of access: http://www.globalinnovationindex.org/.

255. World economic forum. – [Electronic source]. – Mode of access: http://www.weforum.org.

256. World Employment Report 2001: Life of Work in the Information Economy. – Geneva, 2001.

257. Youtie, J. Building an innovation hub: A case study of the transformation of university roles in regional technological and economic development / J. Youtie, P. Shapira // Research Police, №37. – Elsevier. – 2008. – P. 1188–1204.

ДОДАТКИ

Додаток А

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ТА СТРУКТУРИ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ

Автори, прихильники та послідовники, джерело	Сутність інтелектуального капіталу	Основні складові інтелектуального капіталу
1	2	3
Гелбрейт Дж. К.	Дещо більше, ніж „чистий інтелект” людини, що включає цілеспрямовану інтелектуальну діяльність. Інтелектуальний капітал - це інтелектуальна діяльність.	–
Брукінг Е.	Термін для позначення нематеріальних активів, без яких компанія не може ефективно функціонувати та які підсилюють конкурентні переваги. Чотири категорії невідчутних активів - людські ресурси, права на інтелектуальну власність, інфраструктуру та положення на ринку, - які позначаються узагальнюючим терміном інтелектуальний капітал.	1. Людські активи. 2. Інтелектуальна власність. 3. Інфраструктурні активи. 4. Ринкові активи.
Едвінсон Л., Мелоун М.	Прихована вартість компанії, не фінансова складова бізнесу, як приховані умови розвитку, що таїться за видимим фасадом її будинку.	1. Людський капітал. 2. Структурний капітал (споживчий капітал, організаційний капітал)
Армстронг М.	Запас і рух корисних для організації знань.	1. Людський капітал. 2. Соціальний капітал. 3. Організаційний капітал.
Стюарт Т.	Знання, якими володіють працівники; електронна мережа, що дозволяє корпорації реагувати на зміни ринкової ситуації швидше за конкурентів; партнерство компанії та клієнта, що укріплює зв’язки між ними і знову приваблює споживача. Сума знань усіх працівників компанії, що забезпечує її конкурентоздатність. Патенти, процеси, управлінські навички, технології, досвід та інформація про споживачів і постачальників. Об'єднані разом, ці знання складають інтелектуальний капітал.	–
Бредли К.	Перетворення знань і невідчутних активів у корисні ресурси, які дають конкурентні переваги індивідуумам, фірмам і націям.	–

Продовження додатку А

1	2	3
Сент-Ондж Г.	Інтелектуальний капітал включає три елементи: людський капітал, споживчий капітал і структурний капітал	1. Людський капітал. 2. Споживчий капітал. 3. Структурний капітал.
Іноземцев В.	Інформація та знання, ці специфічні за своєю природою та формам участі у виробничому процесі фактори, у рамках фірм приймають вигляд інтелектуального капіталу. Інтелектуальний капітал являє собою щось начебто „колективного мозку”, що акумулює наукові та повсякденні знання працівників, інтелектуальну власність і накопичений досвід, спілкування й організаційну структуру, інформаційні мережі й імідж фірми	1. Людський капітал. 2. Структурний капітал.
Клімов С.	Частина інтелектуальних ресурсів суспільства, до яких крім нього входять і інші елементи, такі, як накопичувані об’єктивовані знання, потенціал науково-технічних досягнень, готовий до використання у виробництві, та ін.	–
Медведев В.	Найбільш динамічна складова людського капіталу – освіта та культура, ступінь володіння науковими знаннями та інформацією.	–
Іванюк И.	Економічні відносини з приводу відтворення та відчуження результатів креативної (інтелектуальної) діяльності між носіями інтелектуальних здібностей, що приймають форму інтелектуальної власності, та її потенційними споживачами	1. Інтелектуальний потенціал. 2. Інтелектуальна власність. 3. Інтелектуальна активність. 4. Інформація. 5. Інфраструктурні активи. 6. Ринкові активи.
Супрун В.	Сукупність знань, навичок, вмінь людини, її мобільності (здатності до сприйняття нової інформації, навчанню, перепідготовці, адаптації до нових умов) і здатності до творчості (як унікальної діяльності людини), що забезпечують можливість створення продукту в процесі руху інтелектуального капіталу як частини людського капіталу, та нематеріального потенціалу суспільства, у тому числі і у вигляді нематеріальних активів	1. Людський капітал. 2. Структурний капітал. 3. Споживчий капітал

Продовження додатку А

1	2	3
Леонтьев Б.	Система капітальних стійких інтелектуальних переваг даної чи компанії фірми на ринку. Вартість сукупності наявних інтелектуальних активів, включаючи інтелектуальну власність, природні та придбані інтелектуальні здібності та навички, а також накопичені бази знань і корисні відносини з іншими суб'єктами.	1. Людський капітал. 2. Інтелектуальна власність. 3. Соціальний капітал. 4. Інституціалізовані знання (бази даних).
Барвено О.	Сукупний інтелектуальний капітал - це сума знань, досвід, професійна підготовка та інтуїція всіх працівників підприємства (чи держави), наявні зв'язки, інформація у вигляді баз даних, інтелектуальна власність, комп'ютерні мережі, які миттєво обробляють і передають інформацію всім працівникам відповідної структури, завдяки чому вона може адекватно і швидко реагувати на зміни. В сучасних умовах понаджорсткої конкурентної боротьби інтелектуальний капітал дає змогу створювати цінності і забезпечувати конкурентоздатність як окремим підприємствам, так і суспільству.	1. Нематеріальні активи фірми. 2. Знаряддя інтелектуальної діяльності, що сприяють створенню і реалізації конкурентних переваг фірми в процесі досягнення її цілей.
Дайнеко Г.	Політико-економічна сутність категорії „інтелектуальний капітал” виявляються в історично визначених відносинах з приводу формування та використання знань, що мають економічну цінність, інтелектуальних здібностей працівників і господарюючих суб’єктів, які забезпечують їх ефективне використання з метою отримання додаткового доходу.	1. Персоніфікований (особистий) капітал працівника. 2. Інтелектуальний капітал фірми (накопичені в процесі бізнес-діяльності знання та інтелектуальні продукти).
Кравченко С., Корнєва О.	Сукупність інтелектуальної власності, знань персоналу, ринкових та інфраструктурних активів, які створюють для підприємств додаткові економічні вигоди і забезпечують його виживання у довгостроковому періоді.	1. Ринкові активи. 2. Людський капітал. 3. Інтелектуальна власність. 4. Інфраструктурні активи.
Корнєва О.	Існуючі активи фірми, які використовуються нею для збільшення прибутку або отримання інших економічних вигод, проте не можуть бути ідентифіковані традиційними бухгалтерськими методами.	1. Людський капітал. 2. Брендовий капітал. 3.Структурний капітал.
Бутнік-Сіверський О.	Створений або придбаний інтелектуальний продукт, який має вартісну оцінку, об’єктивований та ідентифікований (відокремлений від підприємства), утримується підприємством (суб’єктом господарювання) з метою ймовірності одержання прибутку (додаткової вартості).	1. Людський капітал. 2. Інтелектуальні активи (нематеріальні активи).

Продовження додатку А

1	2	3
Кендюхов О.	Здатні створювати нову вартість інтелектуальні ресурси підприємства, які представлені людським і машинним інтелектами, а також інтелектуальними продуктами, створеними ним самостійно або залученими зі сторони як засоби створення нової вартості	1. Персоніфікований капітал.. 2. Інфраструктурний капітал. 3. Клієнтський капітал. 4. Марочний капітал. 5. Формалізована інтелектуальна власність.
Дятлов С., Селищева Т.	Сукупність знань, досвіду, навиків, різних результатів творчої діяльності індивіду, що не відчужується від свого власника.	–
Селезньов Є.	Інтелектуальний інструментарій організації, що визначає її творчі можливості зі створення і реалізації інтелектуальної та інноваційної продукції, який має три складові: кадровий капітал; інтелектуальна власність; маркетингові активи. Інтелектуальне багатство організації, що визначає її творчі можливості зі створення і реалізації інтелектуальної й інноваційної продукції.	1. Кадровий капітал. 2. Інтелектуальна власність. 3. Маркетингові активи.
Лукічева Л.	Сукупна різниця між ринковою вартістю компанії та вартістю матеріальних активів. Сукупність інтелектуальних активів і трудових ресурсів в рамках конкретного наукомісткого виробництва	1. Трудові ресурси. 2. Інтелектуальні активи: - інформаційно-інтелектуальні ресурси; - інформаційно-інтелектуальні продукти
Глушко А.	Ресурси фірми, які не мають фізичного змісту, але володіють здатністю додавати цінність підприємству, роблячи його більш ефективним у порівнянні з конкурентами. Під цінністю розуміється потенційний або реальний дохід, що отримується підприємством в результаті володіння тими або іншими ресурсами.	Сюди включаються знання працівників, ідеї, винаходи, ноу-хау, патенти, ліцензії, торгові марки, дизайни, підходи в управлінні, комп'ютерні програми і т. д.
Шабанов О.	Сукупність знань, інформації, досвіду, кваліфікації та мотивацій персоналу, організаційні можливості, канали комунікації, що здатні створювати додану вартість і забезпечувати конкурентні переваги комерційної організації на ринку.	–

Продовження додатку А

1	2	3
Пожуєв В.	Засноване на зв'язках структуроване знання і здібності, які володіють потенціалом розвитку і створення вартості. Інтелектуальний капітал комерційної організації є сукупність знань, інформації, досвіду, кваліфікації і мотивації персоналу, організаційних можливостей, каналів і технологій комунікації, здатних створювати додаткову вартість і сприяти забезпеченню конкурентних переваг комерційної рганізації на ринку.	1. Людський капітал. 2. Організаційний капітал. 3. Споживчий капітал.
Городянська Л.	Підкреслює взаємозв'язок категорій „інтелектуальний капітал", „інтелектуальні ресурси", „гудвіл"	1. Інтелектуальна власність. 2. Інтелектуальний людський капітал. 3. інтелектуальний структурний капітал. 4. Інтелектуальний споживчий капітал.
Ґава Ю.	Зміст інтелектуального капіталу полягає в тому, що він відображає ті соціальні, економічні, духовні відносини суспільства, що притаманні постіндустріальному суспільству.	1.Людський капітал. 2. Технологічний капітал.
Саліхова Р.	Вартість сукупності наявних суб'єктів економічних відносин інтелектуальних активів, включаючи інтелектуальну власність, природні та придбані інтелектуальні здібності й навички, а також накопичені бази знань і корисні відносини з іншими суб'єктами.	–
Бажилин А., Куликов Н.	Внесок у виробничу діяльність, здійснюваний людиною за допомогою характеристик, що визначають якість працівника підприємства, яка матеріалізується або виявляється в процесі праці, що створює товар, послуги з метою їхнього відтворення на основі персоніфікованого економічного інтересу кожного суб'єкта та їхніх сукупностей. Людина - це форма існування інтелектуального капіталу, а інтелект - його сутність.	–
Стрижак А.	Сукупність здібностей і знань, які мають економічну цінність і використовуються у виробничій системі, орієнтованій на задоволення потреб суспільства, з метою перетворення інноваційного потенціалу та одержання доходу	–

Продовження додатку А

1	2	3
Врублевський В., Мороз О., Саєнко Ю., Марчук Є.	Сума знань, досвід, професійна підготовка та інтуїція всіх працівників підприємства, установи (або держави). До цього слід додати напрацьовані людські зв'язки, інформацію у вигляді баз даних, інтелектуальну власність, комп'ютерну мережу, що миттєво опрацьовує і передає інформацію всім працівникам відповідної структури, завдяки чому вдається швидко і адекватно реагувати на зміни.	–
Сафарян К., Зинов В.	Знання, інтелектуальний потенціал організації. Знання, які можна перетворити на прибуток і оцінити.	1. Людський капітал. 2. Організаційний або структурний капітал. 3. Споживчий капітал.
Возняк Г., Беновська Л.	Нематеріальні характеристики підприємства – сукупність здібностей, знань, навиків, які мають економічну цінність та здатні забезпечувати довготривалий вплив на процес функціонування підприємства та є засобом створення нової вартості. Іншими словами - це монопольна рента підприємства, це те, що створює конкурентні переваги даного підприємства, порівняно з іншими, які працюють в даній галузі.	1. Людський капітал. 2. Організаційний капітал. 3. Споживчий капітал.
Просвиріна І.	Активи, що являють собою уявні знання, тобто не віддільні від співробітників, втілені в результатах розумової діяльності (структурах, інтелектуальній власності, клієнтах та ін. При цьому не має значення, придбаний об'єкт інтелектуальної власності (наприклад, патент) у третіх осіб чи створений у компанії, оскільки основним принципом є те, що він є результатом розумової діяльності.	–
Чістяков Ю.	Форма високорозвинених якісних властивостей індивіда, які в умовах постіндустріальної, інноваційної економіки здійснює детермінований вплив на процес суспільного виробництва.	–
Багдасаров М.	Відношення з приводу відтворення та відчуження результатів креативної діяльності, що приймають форму інтелектуальної власності, які виникають між носіями інтелектуальних здібностей та їх потенційними споживачами.	1. Інтелектуальний потенціал. 2. Інтелектуальна активність. 3. Інтелектуальна власність. 4. Інфраструктурні активи. 5. Ринкові активи.

Продовження додатку А

1	2	3
Бендиков М., Джамай Е.	Сума тих знань усіх працівників компанії, що забезпечує її конкурентоздатність	–
Балашов Є.	Знання усередині організації, які можуть бути конвертовані у вартість, становлять основну конкурентну перевагу компанії і які можна оцінити за допомогою конкретних ринкових інструментів.	1. Людський капітал. 2. Організаційний капітал. 3. Клієнтський капітал.
Пронина И.	Філософсько-економічна категорія , що являє собою невід'ємну для будь-якого економічного суб'єкта відносно стійку систему елементів людського, структурного, клієнтського капіталів, які дозволяють якісно змінювати навколишнє середовище шляхом створення нових продуктів інтелектуальної діяльності й удосконалювання наявних..	1. Людський капітал. 2. Структурний капітал. 3. Клієнтський капітал.
Левіна І.	Продуктивна сила інформаційного технологічного способу виробництва, що виникає в результаті раціонального пізнання та формування нових знань, які забезпечують приріст первісного авансованого капіталу та зростання граничного продукту.	1. Людський капітал. 2. Структурний капітал.
Ваганян О.	сукупність індивідуальних і колективних, явних та неявних знань, інформації, досвіду, кваліфікації, мотивації персоналу, його комунікаційних можливостей, а також відносин з приводу відтворення та відчуження результатів інтелектуальної діяльності, використовуваних комерційною організацією для створення доданої вартості й забезпечення конкурентної переваги	1. Людський капітал. 2. Організаційний капітал. 3. Капітал відносин.
Полуяктова О.	Збірне поняття, яким позначають об'єкти інтелектуальної власності, які перебувають в розпорядженні суспільства, та знання, вміння, навички людини, а також системи, створені нею, які при включенні до господарського обороту приносять додану вартість за рахунок нових і сильніших конкурентних переваг.	1. Людський капітал. 2. Організаційний капітал (структурний капітал та інтелектуальна власність). 3. Споживчий капітал.
Грицуленко С.	Виробничо-соціальний комплекс таких елементів, як: людський капітал, інфокомунікаційний капітал, управлінський капітал, інтелектуальна власність, клієнтський капітал, що забезпечує на новому, більш досконалому професійному і технічному рівнях виробництво продуктів і послуг, здатних конкурувати на відповідному ринку (знань, ідей, товарів, послуг).	1. Людський капітал. 2. Інфокомунікаційний капітал. 3. Управлінський капітал. 4. Інтелектуальна власність. 5. Клієнтський капітал,

Продовження додатку А

1	2	3
Власова Т.	Сукупність соціокультурно-економічних відносин між суб'єктами з приводу залучення до системи суспільного виробництва творчого потенціалу людини у вигляді знань, інформації, досвіду і здібностей та реалізації матеріального і/або нематеріального інтересу, нагромадження інтелектуальних продуктів та їх використання для створення нової вартості, упредметнення творчих здатностей і компетенцій працівників, котрі розбудовують інтелектуально зорієнтовану економіку країни.	–
Гусаковська Т.	Усі наявні інтелектуальні ресурси підприємства, в тому числі й людський капітал, що є джерелом майбутніх доходів підприємства та його додаткової вартості.	–
Сторожук Т., Волох В	Інтелектуальні ресурси, що здатні створювати нову вартість, представлені людським або машинним інтелектом, а також інтелектуальними продуктами, створеними ним самостійно або залученими зі сторони як засобти створення нової вартості	1. Людський капітал. 2. Структурний капітал. 3. Споживчий (клієнтський капітал) капітал.
Эскиндаров М.	Система відносин різних економічних суб'єктів з приводу раціонального, стійкого його (інтелектуального капіталу) виробництва на основі прогресивного розвитку науки з метою виробництва конкретних товарів, послуг, доходу, підвищення життєвого рівня, вирішення проблеми нерівномірності світового та регіонального розвитку на основі персоніфікованих економічних інтересів суб'єктів.	–
Коваленко О.	Система економічних та соціальних відносин суспільства, пов'язаних із формуванням, примноженням та використанням інтелектуальних здібностей індивідів, що реалізуються в процесі творчо-інноваційної діяльності і забезпечують досягнення цілей як окремого підприємства, так і національної економіки в цілому	1. Інтелектуальний людський капітал. 2. Інтелектуальний структурний капітал
Ізмайлова М.	Невідчутні активи організації. Вони можуть відноситися до споживачів (бренди, лояльність), до організацій (корпоративна експертиза, накопичене знання, комерційні секрети, системи та методики) і до індивідуальних працівників (ноу-хау, здібності, особливі уміння та навички).	–

Продовження додатку А

1	2	3
Бобкова Е., Макаров П.	Інтелектуальний капітал не доречно зводити до одних тільки кадрів або інтелектуальній власності, обидві його складові мають своє значення в процесі виробництва інтелектуальних ресурсів. Тому інтелектуальний капітал можна розглядати як сукупність продуктивних активів та їх „продукції”, тобто інтелектуальної власності.	1. Продуктивні активи (людські активи; структурні активи). 2. Ринкові активи. 3. Інтелектуальна власність
Маркова Н.	Визначається на основі інтелектуальних ресурсів, що втілені у сукупності наукових, професійних та загальних знань працівників, їх досвіді, вміннях, навичках, які створюють продукти інтелектуальної діяльності, що можуть належати як його винахіднику, так і іншим суб’єктам господарювання і використовуються з метою одержання додаткової вартості, та „соціальний капітал” як складову інтелектуального капіталу підприємства, яка включає соціальні зв’язки та відносини, визнані норми і цінності, що сприяють взаємодії усередині груп чи між ними та при застосуванні яких можливе отримання певного соціально-економічного ефекту.	1.Технологічний капітал. 2. Персональний капітал. 3. Соціальний капітал. 4. Клієнтський капітал.
Крупка Я., Хвищун І.	Сукупність знань, навичок, вмінь всіх працівників підприємства, які представлені інтелектуальними ресурсами та включають в себе інтелектуальні людські, структурні і ринкові засоби підприємства у тому числі нематеріальні активи, які формують конкурентні переваги підприємства	1. Інтелектуальний потенціал. 2. Інтелектуальна власність. 3. Інтелектуальна активність. 4. Інформація. 5. Інфраструктурні активи. 6. Ринкові активи.
Покровський С.	Сукупність індивідуальних знань, умінь, навиків, здібностей персоналу організації, що спрямована на підвищення ефективності та конкурентоздатності організації.	1. Людський капітал. 2. Організаційний капітал. 3. Споживчий капітал.
Мамонтова Н.	Один з різновидів капіталу, що має відповідні ознаки і одночасно відтворює характерні лише йому (інтелектуальному капіталу) специфіку і особливості	1. Людський капітал. 2. Структурний капітал. 3. Клієнтський капітал.
Стеченко Д., Тимошенко Н.	Умовний термін, яким позначають нематеріальні об'єкти, що знаходяться в розпорядженні організації та мають для неї цінність (вартість), використання яких може приносити чи вже приносить дохід за рахунок нових і більш дієвих конкурентних переваг протягом тривалого проміжку часу.	–

Продовження додатку А

1	2	3
Шпак Н., Білоус Н.	Складова невідчутних активів підприємства, яка є результатом діяльності людського і/або машинного інтелекту, представлена інтелектуальними ресурсами та включає в себе інтелектуальні людські, структурні і ринкові засоби підприємства, у тому числі нематеріальні активи, які формують конкурентні переваги підприємства.	1. Людський капітал. 2. Структурний капітал. 3. Ринковий капітал.
Махомет Ю.	Система інтелектуальних цінностей (знання, навики, досвід, творчі здібності, інтелектуальна власність, інші нематеріальні активи), які в процесі свого відтворення забезпечують конкурентні переваги підприємства на як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках.	1. Людський (особистий) капітал. 2. Організаційний (структурний) капітал. 3. Споживчий (інтерфейсний, маркетинговий) капітал.
Журавльова І.	Економічна категорія для позначення адекватної постіндустріальному станові суспільства системи відносин між економічними суб'єктами з приводу формування, розподілу, використання та відтворення інтелектуальних ресурсів виробництва, обміну, розподілу та споживання інтелектуального продукту з метою створення доданої вартості.	–
Бєлоус-Сергеєва С.	Інтелектуальний інструментарій організації, що визначає її творчі можливості по створенню і реалізації інтелектуальної й інноваційної продукції і має три складові: кадровий капітал; інтелектуальна власність; маркетингові активи.	1. Людський капітал. 2. Організаційний капітал.
Даум Дж.	Засноване на зв'язках структуроване знання і здібності, що мають потенціал розвитку та створення вартості	–
Ховрак І., Лозовська О.	Сукупність усіх матеріальних і нематеріальних активів, які надають його власнику значних переваг у будь-якій сфері діяльності	1. Споживчий капітал. 2. Інфраструктурний капітал. 3. Партнерський капітал. 4. Техніко-технологічний капітал. 5. Організаційний капітал . 6. Людський капітал. 7. Марочний капітал. 8. Капітал взаємодії з інститутами ринку

Продовження додатку А

1	2	3
Плєтнікова І.	Сукупність знань, інформації, досвіду, кваліфікації і мотивації персоналу, організаційних можливостей, каналів і технологій комунікації, спроможна створювати добавлену вартість і забезпечуючи конкурентні переваги на ринку	1. Людський капітал. 2. Структурний капітал (організаційний та споживчий). .
Диба Л.	Створений або придбаний інтелектуальний продукт, який має вартісну оцінку, об'єктивований та ідентифікований (відокремлений від підприємства), утримується підприємством (суб'єктом господарювання) з метою ймовірності одержання прибутку (додаткової вартості). Здібності людини, які персоніфіковані певним чином і використовуються для виробництва економічних благ. Інтелектуальний потенціал на рівні особистості - це здібності людини взагалі, які не залежать від їх використання у виробництві.	–
Філіппов О.	Форма капіталізації накопиченого шляхом збереження і ефективної організації інноваційних переваг інтелектуального потенціалу компанії	1. Ринкові активи (клієнтська база, портфель замовлень, канали розподілу, угоди - ліцензування, франшиза і т. п., торгівельна марка. 2 Інтелектуальні активи. 3. Людські активи. 4. Інфраструктурні активи (філософія управління, корпоративна культура, управлінські процеси, інформаційні технології, мережеві системи зв'язку, стосунки з фінансовими кругами.
Бабій С.	Знання, інформація, досвід, організаційні можливості, які можна використовувати для створення ефективних систем управління підприємством. Знання конвертуються в капітал; інакше кажучи – це сума всього того, що знають і чим володіють співробітники, те, що формує конкурентоспроможність підприємства.	1. Індивідуальний капітал. 2. Організаційний капітал. 3. Споживчий капітал.

Додаток Б

ТЕРМІНИ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ (ПОНЯТТЯ, ВИЗНАЧЕННЯ, ТЛУМАЧЕННЯ)

Адміністративний капітал пов'язаний із здатністю одних осіб забезпечити доступ до ресурсів інших юридичних і фізичних осіб в силу своїх владних повноважень. Вимірюється посадовим рівнем і масштабом підприємства, установи, організації. Передача адміністративного ресурсу здійснюється разом з посадою.

Активи – 1) гроші (валюта), цінні папери, банківські депозити, нерухомість та інші об’єкти власності економічних агентів. 2) контрольовані підприємством економічні ресурси, сформовані за рахунок інвестованого у них капіталу, які характеризуються детермінованою вартістю, продуктивністю та здатністю генерувати дохід, постійний оборот яких у процесі використання пов'язаний з факторами часу, ризику і ліквідності; 3) ресурси, контрольовані підприємством в результаті минулих подій, використання яких, як очікується, призведе до отримання економічних вигод у майбутньому; 4) будь-яка одиниця, що має економічну вартість і є власністю організації. Одиниця може бути фізичною за своїми властивостями (матеріальною) або нематеріальною, що виступає у формі права чи власності, вираженої через затрати або іншу вартість.

Балансова вартість – 1) вартість активів, зобов’язань та власного капіталу, що відображається в балансі; 2) різниця між первісною і ліквідаційною вартістю необоротних активів.

Вартість – еквівалент цінності об’єкта, виявлений у вірогідній сумі грошей.

Вартість бізнесу – вартість діючого підприємства або вартість ста відсотків корпоративних прав у господарському товаристві.

Вартість відтворення – визначена на дату оцінки поточна вартість витрат на створення (набуття) нового об’єкта, який є ідентичним об’єкту оцінки, може

бути йому рівноцінною заміною.

Вартість земельної ділянки – еквівалент цінності земельної ділянки, виражений у ймовірній сумі грошей, яку може отримати продавець.

Вартість капіталу – норма прибутку, яка визначає цінність розпорядження капіталом у певному періоді часу (як правило – впродовж року). Прикладами вартості капіталу є: відсоткова ставка за кредит, дохідність облігації до погашення, ставка депозиту, середньозважена вартість капіталу підприємства, ринкова доходність капіталу.

Гудвіл – 1) перевищення вартості придбання над часткою покупця у справедливій вартості ідентифікованих (тобто перевірених і визнаних покупцем) активів та зобов'язань на дату придбання; 2) вартісна оцінка набору активів, яка може бути визначена тільки у результаті продажу усією сукупності активів як цілісного майнового комплексу у вигляді різниці між ринковою ціною компанії та балансовою вартістю її активів; 3) переваги, які одержує компанія при покупці вже існуючого підприємства.

Гнучкість мислення – наявність абстрактного, системного і експериментального мислення; гнучкість методів.

Дохід – сума будь-яких коштів, вартість матеріального і нематеріального майна, інших активів, що мають вартість, у тому числі цінних паперів

Доходи – збільшення економічних вигод у вигляді надходження активів або зменшення зобов'язань, які приводять до зростання власного капіталу (за винятком зростання капіталу за рахунок його вилучення або розподілення між власниками).

Знаннєві активи – знаннєві активи, що створюють додану вартість та, завдяки своїм параметрам, дають змогу формувати перевагу порівняно з іншими підприємствами.

Знаннєві ресурси – знання, які контролюються підприємством і надають можливості розробляти та реалізовувати його стратегії.

Знання – форма існування і систематизації результатів пізнавальної діяльності людини. Виділяють різні види знання: наукове, повсякденне (здоровий

глузд), інтуїтивне, релігійне та інші. Повсякденне знання служить основою орієнтації людини в навколишньому світі, основою її повсякденної поведінки і передбачення, але звичайно містить помилки і протиріччя. Науковому знанню властиві логічна обґрунтованість, доведеність, відтворення результатів, прагнення до усунення помилок і подолання суперечок.

Знання – суб'єктивний образ, об'єктивна реальність, тобто адекватне віддзеркалення зовнішнього і внутрішнього світу у свідомості людини у формі уявлень, понять, думок, теорій.

Знання в теорії штучного інтелекту – сукупність даних (у індивідуума, суспільства або у системи штучного інтелекту) про світ, що включають інформацію про властивості об'єктів, закономірності процесів і явищ, а також правила використання цієї інформації для ухвалення рішень. Правила використання включають систему причинно-наслідкових зв'язків. Головна відмінність знань від даних полягає в їхній активності, тобто поява в базі нових фактів або встановлення нових зв'язків може стати джерелом змін ухваленні рішень.

Знання у вузькому сенсі – дані, інформація.

Знання у широкому сенсі – сукупність понять, теоретичних побудов і уявлень.

Знання (предмету) – упевнене розуміння предмету, уміння самостійно поводитися з ним, розбиратися в ньому, а також використовувати для досягнення поставленої мети.

Імідж – формування і підтримання сталого позитивного враження про товар, послугу, підприємство, що його виготовляє (надає) і реалізує. Це запорука відмінного положення на ринку.

Інвестиції – цінності, якими поступається (сплачує) сьогодні компанія чи людина заради отримання для розпорядження та споживання у майбутньому очікуваних благ.

Інвестиційна вартість – вартість, визначена з врахуванням конкретних

умов, вимог та мети інвестування об’єкт оцінки.

Інвестиція – довгострокове вкладення капіталу у будь-яке підприємство (бізнес) з метою отримання прибутку.

Інвестор – 1) перший утримувач реалізованого фінансового інструмента, який купивши цей документ, тим самим приймає на себе (потім передає наступним власникам) ризик банкрутства емітента або не виникнення, відсутності чи прострочення виплати інтересу по фінансовому інструменту (дивідендів, процентів чи дисконту); 2) громадянин чи юридична особа країни або іноземний громадянин, фірма, держава, що прийняли рішення про вкладання особистих, позичених або залучених коштів у об’єкт інвестування.

Інвестори – 1) суб’єкти фінансового ринку, власники тимчасово вільних коштів або коштів, призначених для капітальних вкладень через фінансовий ринок, які бажають інвестувати їх для отримання доходу: фізичні особи, підприємства реального сектора (не фінансові організації), професійні інвестори або кредитори (страхові компанії, пенсійні фонди, банки та ін.); 2) фізичні або юридичні особи, в тому числі інституціональні інвестори (інвестиційні фонди, довірчі товариства, пенсійні фонди, страхові компанії тощо), які мають вільні кошти та бажають вкласти їх в цінні папери з метою отримання від вкладених коштів доходу (відсотків), або з метою збільшення ринкової вартості цінних паперів. Інвестори при купівлі цінних паперів дбають перш за все про мінімізацію ризику. На відміну від інвесторів спекулянти готові йти на ризик, а гравці – на будь-який ризик.

Інновації – новостворені (застосовані) чи вдосконалені через фінансування розробок конкурентоздатності технології, продукція або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що істотно поліпшують структуру та якість виробництва і (або) соціальної сфери.

Інноваційна діяльність – діяльність, що потребує фінансування і спрямована на використання та комерціалізацію результатів наукових досліджень чи розробок, що зумовлює випуск на ринок нових конкурентоздатних товарів і послуг.

Інноваційна економіка – економіка, яка ґрунтується на пошуку, підготовці та реалізації напрямку фінансових інвестицій, які збільшують ступінь виповнення потреб суспільства.

Інноваційна інфраструктура – сукупність підприємств, організацій, установ, об'єднань, асоціацій будь-якої форми власності, що надають послуги з забезпечення інноваційної діяльності (фінансові, консалтингові, маркетингові, інформаційно-комунікативні, юридичні, освітні тощо).

Інноваційна продукція – нові конкурентоздатні товари чи послуги, що відповідають сучасним вимогам.

Інноваційний продукт – результат профінансової науково-дослідної чи дослідно-конструкторської розробки, що відповідає нормативним вимогам.

Інноваційне підприємство (інноваційний центр, технопарк, технополіс, інноваційний бізнес-інкубатор тощо) – підприємство (об'єднання підприємств), що розробляє, виробляє і реалізує інноваційні продукти та продукцію чи послуги, обсяг яких у грошовому вимірі перевищує 70 відсотків його загального обсягу продукції чи послуг.

Інноваційний проект – 1) комплект документів, що визначає процедуру і комплекс усіх необхідних заходів (у тому числі інвестиційних) щодо створення і реалізації інноваційного продукту та інноваційної продукції; 2) пріоритетний інноваційний проект – інноваційний проект, що належить до одного з пріоритетних напрямів інноваційної діяльності, затверджених Верховною Радою України; 3) комплект взаємозалежних заходів інвестиційної природи, спрямованих н комерційний ужиток науково-технічних напрацювань, освоєння модерних видів продукції, послуг, впровадження сьогоденних технологій. Проект оформляється узгоджено з установами Державного інноваційного фонду у вигляді формалізованого опису і включає техніко-економічне обґрунтування й бізнес-план; 4) проекти створення і впровадження новації інвестиційного типу, що її розробляють спеціалізовані наукові, конструкторсько-технологічні й освітні інституції на рівні підприємства, галузі, регіону, держави.

Інноваційність – творчий підхід до будь-якої справи, вміння доводити її до кінця.

Інтегральна компетентність фахівця:

молодшого бакалавра – здатність розв'язати типові спеціалізовані задачі в певній галузі професійної діяльності або у процесі навчання, що передбачає застосування положень і методів відповідної науки і характеризується певною невизначеністю умов;

бакалавра – здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у певній галузі професійної діяльності або у процесі навчання, що передбачає застосування певних теорій та методів відповідної науки і характеризується комплексністю та невизначеністю умов;

магістра – здатність розв'язувати складні задачі і проблеми у певній галузі професійної діяльності або у процесі навчання, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій та характеризується невизначеністю умов і вимог;

доктора філософії – здатність розв'язувати комплексні проблеми в галузі професійної та/або дослідницько-інноваційної діяльностей, що передбачає глибоке переосмислення наявних та творення нових цілісних знань та/або професійної практики.

Інтелект – (лат. intellectus - розуміння) – розумова здатність, розумове першоджерело людини.

Інтелектуал – людина з високорозвинутим інтелектом; людина інтелектуальної праці.

Інтелектуальна мобільність – наявність стійкого інтересу до інтелектуальної діяльності; сформованість якостей мислення та прав креативності в інтелектуальній діяльності; володіння інструментальними концепціями, стратегіями виконання інтелектуальної діяльності; здатність до саморегулювання інтелектуальної діяльності, до критики і самокритики; прояв комунікабельності, толерантності, наполегливості у досягненні мети.

Інтелектуальний ресурс – система сукупності форм інтелектуальних

ресурсів індивідуумів і організацій, сформованих у процесі освоєння і виробництва новітніх знань по відношенню до виробництва наукоємної продукції з метою забезпечення стійкого розширеного і збалансованого відтворення національного багатства.

Капітал (нім. kapital, лат. capitalis - головний) – 1) економічна категорія; створені людиною ресурси, що використовуються для виробництва товарів і послуг, які приносять дохід. Капітал становить собою вартість у вигляді грошей і товарів, яка використовується для одержання її додаткового приросту – прибутку (доходу підприємців); це вартість, яка приносить додаткову вартість. У більш широкому аспекті під капіталом розуміється цінність, яка приносить потік доходу; у широкому значенні – це все, що здатне приносити дохід, або ресурси, створені людьми для виробництва товарів і послуг; у більш вузькому значенні – це вкладене у діло, працююче джерело доходу у вигляді засобів виробництва 2) вкладене у справу, працююче джерело доходу у вигляді засобів виробництва (фізичний капітал) та кошти, за допомогою яких набувається фізичний капітал; 3) усе те, що здатне давати дохід, або ресурси, створені людьми для виробництва товарів і послуг; вартість, що пускається у оборот для отримання прибутку.

Компетентність – динамічна комбінація знань, вмінь і практичних навичок, засобів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно виконувати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти.

Концепція – система поглядів і способів досягнення цілей. У науковому термінологічному обігу використовується визначення, згідно з яким концепція (лат. conception – розуміння, система) – це сукупність поглядів, способів розуміння, тлумачення окремого предмета дослідження, явищ і процесів, провідна ідея їх системної теоретико-методологічної характеристики.

Креативне економічне мислення – здатність до генерування ідей, відкритість до нового, уява та цікавість, пошук різних рішень для вирішення

однієї і тієї самої проблеми.

Критичне мислення – нестандартний, нешаблонний процес міркування за відсутності готового взірця розв'язку, унікальний погляд на явища та процеси, доладна система аргументів для доведення власних думок.

Культурний капітал знаходить свій вираз у здатності працівника ефективно діяти у визначеному спеціальному середовищі, у межах традицій і правил, формальних і неформальних норм поведінки і взаємовідносин людей визначеного спеціального прошарку.

Ліцензіар – фізична або юридична особа, яка продає ліцензію.

Ліцензіат – 1) суб'єкт господарювання, який одержав ліцензію на провадження певного виду господарської діяльності, що підлягає ліцензуванню; 2) професійний учасник фондового ринку, який має відповідну ліцензію; 3) юридична особа, яка здобуває у власника патенту, винаходу тощо ліцензію на право їхнього використання у визначених межах.

Людський капітал – знання, уміння, практичні навички, досвід, ноу-хау, творчі здібності, креативний спосіб мислення, моральні цінності, загальна культура, культура праці, лідерство, лояльність підприємству, ставлення до справи.

Людські ресурси – це кількість працюючих з вищим рівнем кваліфікації, залучених до розробки інтелектуального продукту.

Навчальні компетенції – потреба в постійній самоосвіті, розуміння необхідності підвищення кваліфікації, навчання впродовж усього життя.

Надпрофесійні навички – клієнтоорієнтованість, бережливість на виробництві, економічне мислення, робота з людьми і міжгалузеві комунікації, робота в умовах невизначеності.

Невідчутні активи – елементи ділової активності підприємства, що відображають його репутацію в діловому світі і приносять додатковий дохід. До них відносяться висока кваліфікація кадрів підприємства, портфель наукових розробок і всілякі авторські права, торгові знаки, стійка фінансова репутація.

Професійна компетентність – комбінація знань, вмінь і мислення,

професійних світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей; результат професійної підготовки.

Ресурси виробництва – все, що потрібно для задоволення потреб виробництва; це те, що потрібно для створення споживчих благ. Включають природні і людські. Також ресурсами вважають інвестиції інфраструктуру. Розділяють чотири групи ресурсів: природні, матеріальні, фінансові (грошові), трудові.

Роялті – 1) періодичні відрахування продавцеві (ліцензіарові) за право користування об’єктами ліцензійної угоди – винаходом, патентом, товарним знаком, виданням книг, прокатом кінофільму та ін.; 2) платежі будь-якого виду, одержані як винагорода за надання права на користування будь-яким авторським правом на літературні твори, твори мистецтва або науки, включаючи комп’ютерні програми, інші записи на носіях інформації, відео- або аудіокасети, кінематографічні фільми або плівки для радіо чи телевізійного мовлення, за придбання будь-якого патенту, зареєстрованого знака на товари і послуги чи торгової марки, дизайну, секретного креслення, моделі, формули, процесу, права на інформацію щодо промислового, комерційного або наукового досвіду (ноу-хау).

Символічний капітал пов'язаний із здатністю людини до формування і виразу думки, що свідчить про наявність визнаного іншими людьми права даного індивідуума висловлювати власні судження.

Соціальний капітал заснований на відносинах довіри у процесі виробничої діяльності працівників підприємства.

Соціальна компетентність – міжособистісна, міжкультурна, соціальна і громадянська, життєва, культурна здатність до роботи у групі, колективі, здатність розуміти і керувати оточенням.

Споживчий (ринковий, клієнтський) капітал – система стійких зв’язків і відносин з клієнтами і споживачами; включає в себе контракти і угоди, репутацію, бренд, товарні знаки, канали розподілу продукції і портфель замовлень; ділова репутація підприємства, що складається з його етичних норм і норм поведінки,

соціальної відповідальності; наявність маркетингової стратегії – вибір цільових ринків, створення цільових переваг, стимулювання лояльності споживачів, бази даних щодо клієнтів, call-центри для споживачів, договори маркетингового і технологічного співробітництва; слава, популярність, репутація клієнтів.

Структурний (організаційний) капітал – технічне і програмне забезпечення, організаційна структура, патенти, ліцензії, ноу-хау, товарні знаки, промислові зразки, технічне і програмне забезпечення, організаційна структура, корпоративна культура, відносини з клієнтами, зв'язки з економічними контрагентами (постачальниками, споживачами, посередниками, кредитно-фінансовими установами, органами влади та ін.), інформація про економічних контрагентів, історія взаємини з економічними контрагентами, торгова марка (бренд); систематизована і формалізована компетентність підприємства (поінформованість, обізнаність, авторитетність); сприйнятливість до змін, нововведень. Включає складові: інноваційний капітал (захищена комерційним правом інтелектуальна власність, інші нематеріальні активи і цінності) та процентний капітал – системи виробництва, збуту, післяпродажного обслуговування.

Технологічні уміння – уміння, пов’язані з використанням техніки, здібності до інформаційного управління, здатність виконувати операції кола посадових обов’язків і надпрофесійні навички.

Уміння – здатність застосовувати знання для вирішення професійних завдань.

Управління інтелектуальним капіталом:

- система дій під впливом різних факторів та стимулів, які забезпечують трансформацію в ланцюжку «знання – інтелектуальний капітал – інноваційна діяльність – інновації»;

- пошук способів ефективного створення та використання знань та інформації задля досягнення поставлених цілей, пов’язаних з підвищенням ефективності інтелектуальної праці робітників та використанням продуктів цієї праці для стійкого розвитку організації;

- процес внесення змін у параметри формування та використання інтелектуального капіталу для досягнення підприємством поставлених економічних цілей;

- процес, складовими частинами якого є планування, організація, реалізація та контроль процесів відтворення інтелектуального капіталу;

- управління явними та неявними знаннями організації;

- процес, що охоплює обмін знаннями, управління зовнішніми потоками інформації, навчання, структуризацію знань в компанії, спільну роботу в об'єднаннях, управління взаємовідносинами з клієнтами;

- процес, за допомогою якого організації вдається отримувати прибуток з певного обсягу знань та інтелектуального капіталу, що перебувають у її розпорядженні.

Фактори виробництва – це ресурси, які задіяно у виробництві.

Фізичний капітал знаходить своє вираження у стані здоров'я і рівні працездатності людей, у здатності до праці, яка визначається фізичними і технічними якостями індивіда.

Центри інновацій або інноваційні зони – головні структурні елементи інноваційної моделі, що існують у різноманітних організаційних формах: інкубатори, науково-технологічні парки, технополіси, наукові містечка, наукові центри.

Якість людського капіталу характеризується видачею дипломів, сертифікатів, присудженням відповідних розрядів, звань, почесних премій, почесних титулів; у ряді випадків якість людського капіталу свідчить про наявність у його власника унікальних інтелектуальних і фізичних властивостей.

Додаток В

МЕТОДИ ОЦІНКИ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Методи	Автор	Опис методу
1	2	3
Методології ROA		
Економічна добавлена вартість (EVA)	Т. Стюарт	Зведення корективів показує продуктивність інтелектуального капіталу фірми
Облік людських ресурсів (HRCA)	Ю. Йоханссонс	Показує вплив витрат людських ресурсів на скорочення прибутку
Розрахункова вартість нематеріальних активів (CIV)	Т. Стюарт Д. Люти	Показує додаткову дохідність матеріальних активів, після цього даний показник використовується для визначення доходу, що припадає на нематеріальні активи
Дохід від інтелектуального капіталу (KCE)	Б. Лев	Дохід від інтелектуального капіталу розраховується як частка нормалізованих доходів, що перевищують очікуваний
Облік в ім'я майбутнього (AFTF)	Г. Неш	В основі лежить дисконтування прогнозованих грошових потоків. Вартість, отримана протягом періоду, вираховується порівнянням кінцевої і початкової вартості
Добавлена вартість інтелектуального капіталу (VAIC)	А. Пулич	Оцінює ефективність створення вартості бухгалтерським і інтелектуальним капіталом. Використовуються поняття бухгалтерського, людського і структурного капіталів
Віддача на менеджмент	А. Страссман	Оцінка ефективності менеджменту як головного фактора отримання конкурентних переваг
Методології MCM		
Коефіцієнт Тобіна (Tobin's Q)	Т. Стюарт	Відношення біржової вартості фірми до відновлювальної вартості її активів. Опосередковано оцінює використання інтелектуального капіталу
Ринкова вартість очима інвестора (IAMV)	К. Стенфілд	З біржової вартості виділяється вартість реалізованого інтелектуального капіталу
Відношення ринкової вартості до балансової вартості (Market-to-Book Value)	Т. Стюарт Д. Люти	Вартість інтелектуального капіталу визначається дельтою балансової і біржової вартостей організації

Продовження додатку В

1	2	3
Методології DICM		
Технологічний брокер	А. Брукінг	Діагностичний аналіз відповідей фірми на 20 питань щодо чотирьох основних компонент інтелектуального капіталу
Оцінка патентів, зважених з урахуванням цитування	Н. Бонтіс	Аналіз, заснований на вивчені технологічного фактора, що відображається в отримані і використанні патентів. Ефективність задіяності інтелектуального капіталу залежить від співвідношення продажів фірми до вартості патентів
Дослідник вартості	Д. Андриссен Р. Тіссен	Виділяються п'ять типів нематеріальних активів (власні, навички і знання, загальні цінності, технології, ефективність менеджменту)
Оцінка інтелектуальних активів (IAV)	П. Салліван	Проводиться оцінка вартості інтелектуальної вартості
Створення сукупної вартості (TCV)	Р. Андерсон Р. Маклін	В основу покладено дисконтування грошових потоків, що прогнозуються
Методології SC		
Навігатор інтелектуального капіталу та Індекс інтелектуального капіталу	Д. Руус та інші	Індекси визначаються на основі ключових ресурсів і трансформації ресурсів у навігаторі
Інтелектуальна складова людського капіталу (HCI)	Жак Фітц-Енц	Набори індикаторів людського капіталу вибираються і порівнюються з базою даних (подібна до HRCA)
Skandia Navigator™	Л. Едвінссон М. Малоун	Оцінка проводиться виходячи з п'яти груп індикаторів (фінанси, клієнти, процеси, розвиток, люди)
Value chain Scoreboard™	Б. Лев	Матриця не фінансових показників, розділена на три групи
Індекс створення вартості (VCI)	К. Іттнер та інші	Зважені показники комбінуються для отримання індексу створення вартості
Монітор нематеріальних активів (IAM)	К. Свейбі	Індикатори для виміру чотирьох аспектів отримання вартості від НМА (ріст, оновлення, ефективність, зниження ризику)
Система збалансованих показників (BSC)	Р. Каплан Д. Нортон	Ефективність роботи компанії оцінюється за допомогою показників, що відображають основні напрямки (клієнти, фінанси, внутрішні процеси, навчання)

Продовження додатку В

1	2	3
Рівень інтелектуального капіталу	А. Фасхієв	60 індивідуальних показників, розділених на групи (людський капітал, інтелектуальна власність, інфраструктурний капітал, маркетинговий капітал)
Динамічний індекс інтелектуального капіталу	Г. Горан	Показники пов'язані з ключовими напрямками аналізу
Цілісний вартісний підхід (HVA)		Оцінює і об'єднує вкладення вартості фінансових і нематеріальних активів в повну вартість організації, враховуючи акціонерну вартість організації
Індексно-рейтинговий підхід	Т.А. Гілєва К.Р. Терегулова	Система оціночних показників і спеціально побудованих шкал
Точні вимірювальні системи (MS)		
IVM	П. Мак Ферсон	Оцінка ефективності стратегічного розвитку компанії і прийняття тактичних рішень
CVH	Д. Мак Фадден Д. Канеман	Оцінка вартості компанії через функції, такі як управління знаннями, прийняття рішень

Джерело: [93]

Додаток Г

АНКЕТА ОЦІНЮВАННЯ СТАНУ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

АНКЕТА

Шановний співробітнику!

Наше підприємство, як і інші підприємства України, знаходиться напередодні переходу до якісно нових умов господарювання – до роботи в умовах економіки знань, за якої головним капіталом є не будівлі, обладнання, інструменти, а знання працівників, їх виробничі, творчі здобутки.

З метою розробки програми підготовки підприємства до нових умов господарювання і заходів із забезпечення їх реалізації адміністрація підприємства проводить опитування працівників для з'ясування їх думок щодо проблем підприємства і можливих шляхів їх розв'язання. Детальний і добросовісний характер Ваших відповідей і внесених пропозицій допоможуть виявити, обговорити і спільно вирішити наявні проблеми підготовки до принципово важливого, доленосного етапу розвитку нашого підприємства. На запропоновані варіанти питань відповідати потрібно, обводячи кружечком цифровий код, що стоїть праворуч від питання. Хай не турбує Вас завелика кількість цих питань: надто складна і багатопланова проблема переходу підприємства до економіки знань.

Своє прізвище можна не вказувати.

Дякуємо Вам за співробітництво!

Адміністрація підприємства.

1. Чи маєте Ви уявлення про наступні поняття?

	Так	Ні
1. Людський капітал	1	0
2. Результати інтелектуальної праці	1	0
3. Інтелектуальний капітал підприємства	1	0
4. Економіка знань	1	0

2. З яких джерел інформації Ви знаєте про ці поняття (або одне з них)?

	Так	Ні
5. Із засобів масової інформації (телебачення, газети, інтернет тощо)	1	0
6. Виробничі наради, збори колективу на підприємстві	1	0

3. Як у цілому Ви оцінюєте роботу нашого підприємства «на підході» до нових умов господарювання?

	Відповідь
7. Підприємство працює на рівні своїх можливостей	1
8. Підприємство недостатньо використовує свої можливості	1
9. Підприємство працює незадовільно	1
10. Підприємство не готове переходити до більш складних умов господарювання	1

4. Що і як змінилося у особисто Вашій роботі за останній рік?

	Виросло	Зменшилося	Залишилося без змін
11. Обсяг роботи в цілому	2	1	0
12. Вимоги до якості, точності, строкової дисципліни, акуратності	2	1	0
13. Складність роботи	2	1	0
14. Науково–технічний рівень робіт	2	1	0
15. Рівень самостійності у роботі	2	1	0
16. Вимоги до знань, кваліфікації	2	1	0

5. З якими проблемами на виробництві Вам приходиться зустрічатися?

	Постійно	Нерегулярно, але часто	Час від часу	Практично не приходиться зустрічатися
17. Аналіз господарської діяльності підприємства або його підрозділів	3	2	1	0
18. Розробка пропозицій щодо покращення роботи підприємства	3	2	1	0
19. Розробка заходів щодо реалізації поточних і перспективних планів розвитку підприємства	3	2	1	0
20. Підготовка і організація виробничих процесів	3	2	1	0
21. Вирішення, узгодження питань з керівництвом підприємства, підрозділу	3	2	1	0
22. Формування колективу, залагодження конфліктів	3	2	1	0
23. Навчання, консультування співробітників	3	2	1	0
24. Участь у роботі громадсько–політичних формувань (у межах підприємства)	3	2	1	0
25. Участь у вирішенні соціально–побутових проблем працівників	3	2	1	0

6. Творчій активності працюючих сприяє чітка система організації праці, як Ви оцінюєте її стан?

	Задовільно	Незадовільно	Не можу оцінити
26. Організація праці і виробництва	2	1	0
27. Організація економічної роботи	2	1	0
28. Організація науково–технічної роботи	2	1	0
29. Організація винахідництва, раціоналізації виробництва	2	1	0
30. Інформованість колективу	2	1	0
31. Вирішення соціальних питань	2	1	0
32. Самоуправління колективу	2	1	0
33. Стиль і методи роботи адміністрації	2	1	0
34. Форми і методи виховної роботи	2	1	0
35. Робота профспілкової організації	2	1	0
36. Організація громадського харчування, виробничого побуту, відпочинку працівників	2	1	0
37. Організація колективних культурно–масових, спортивно–масових, відпочинкових заходів	2	1	0

7. Чи знижують ефективність Вашої праці наступні фактори?

	Так	Ні	Затрудняюсь відповісти
38. Відсутність механізації і автоматизації виробничих, управлінських процесів	2	1	0
39. Очікування консультацій, вказівок керівництва	2	1	0
40. Необхідність займатися у робочий час громадськими справами	2	1	0
41. Довгі виробничі наради	2	1	0

8. Які втрати робочого часу, на Ваш погляд, найбільш значимі?

	Великі	Суттєві	Не значимі
42. Відсутність планування і облік ефективності праці	3	2	1
43. Незадовільна організація робочого місця	3	2	1
44. Необхідність надавати допомогу, консультації менш кваліфікованим працівникам	3	2	1
45. Виконання робіт, які не мають відношення до основної роботи	3	2	1
46. Інше (напишіть)	3	2	1

9. Що, на Ваш погляд, може покращити організацію праці у Вашому підрозділі, на підприємстві?

	Відповідь
47. Впровадження нової техніки	1
48. Посилення відповідальності за виконання розпоряджень, дотримання дисципліни, встановленого порядку	1
49. Підвищення професійно–кваліфікаційного рівня працівників	1
50. Підвищення матеріальної зацікавленості	1
51. Удосконалення форм морального заохочення	1
52. Більш компетентне виконання свої функцій керівниками	1
53. Впровадження госпрозрахункових засад у роботу підрозділу	1
54. Залучення працівників до управління виробничими справами підрозділу, підприємства	1
55. Інше (напишіть)	1

10. Які задачі з підвищення виробничої і творчої активності працівників Ви вважаєте найбільш актуальними?

	Актуальні	Не актуальні	Не знаю
56. Удосконалення практики оцінки праці робочих і спеціалістів	2	1	0
57. Створення тимчасових творчих колективів для вирішення виробничих проблем	2	1	0
58. Створення консультаційних груп спеціалістів з організаційних, технічних проблем	2	1	0
59. Що Ви можете ще запропонувати (напишіть)	2	1	0

11. Чи вважаєте Ви ефективною систему матеріального стимулювання працівників, що склалася на підприємстві?

	Так	Ні	Затрудняюсь відповісти
60. Посадові оклади, тарифні ставки, розряди	2	1	0
61. Надбавки за високу кваліфікацію, високі показники (ефективність) праці	2	1	0
62. Поточне преміювання	2	1	0
63. Преміювання за високу якість продукції	2	1	0
64. Преміювання за випуск нової техніки, продукції	2	1	0
65. Преміювання за виконання особливо важливих робіт	2	1	0

12. Вкажіть, будь ласка, інформацією з яких питань Ви регулярно володієте і як вона Вас задовольняє.

	Задовольняє	Не задовольняє	Не знаю
66. Про виконання плану Вашим підрозділом	2	1	0
67. Про виконання плану підприємством	2	1	0
68. Про перспективи виробничого розвитку підприємства	2	1	0
69. Про перспективи науково–технічного розвитку підприємства	2	1	0
70. Про перспективи соціального розвитку підприємства	2	1	0
71. Про досвід передовиків виробництва	2	1	0
72. Про останні науково–технічні досягнення в Україні і за рубежем з Вашої спеціальності	2	1	0
73. Про порядок заохочення за виконання понадпланових, особливо значимих робіт	2	1	0
74. Про проведення громадських заходів на підприємстві	2	1	0
75. Про хід вирішення соціальних проблем підприємства	2	1	0
76. Про роботу функціональних і обслуговуючих Ваш підрозділ служб підприємства	2	1	0
77. Інші питання (напишіть)	2	1	0

13. Якщо Ви вважаєте, що Ваші можливості добре працювати недостатньо використовуються, то що заважає Вам продуктивно працювати?

	Відповідь
78. Застаріла техніка, обладнання	1
79. Незадовільне матеріально–технічне забезпечення, інформаційне забезпечення	1
80. Незадовільна організація праці у підрозділі	1
81. Застарілі методи керівництва	1
82. Недостатні Ваші навички роботи з новою технікою, обладнанням	1
83. Неправильне відношення до Вас з боку керівництва	1
84. Неправильний розподіл обов'язків між працівниками Вашого підрозділу	1
85. Незадовільні відносини у колективі	1
86. Не зовсім задовільні умови праці (шум, тісноста, освітлення, вентиляція і т.п.)	1
87. Недостатня особиста матеріальна зацікавленість у високих кінцевих результатах праці	1
88. Переважання урівнюючих підходів у зарплаті, преміях	1
89. Недотримання принципу соціальної справедливості у розподільчих відносинах	1

14. Як Ваші колеги відносяться до нової техніки, технології, організації праці і виробництва?

	Відповідь
90. Схвалюють і приймають участь у розробці, впровадженні	2
91. Схвалюють, але мало що роблять для їх освоєння, впровадження	1
92. Не схвалюють і негласно протидіють всьому новому, рахуючи його непотрібним, таким, що заважає нормально працювати	0

15. Яку Ви особисто приймаєте участь у вирішенні проблем науково–технічного прогресу, удосконаленні організації праці на підприємстві?

	Відповідь
93. Приймаю участь у винахідницькій і раціоналізаторській роботі	1
94. Приймаю участь у конкурсах на кращу пропозицію з удосконалення виробництва	1
95. Приймаю участь у виставках науково–технічної творчості	1
96. Приймаю участь у роботі творчої бригади	1
97. Приймаю участь у передачі, розповсюдженні передового досвіду	1
98. Приймаю участь у роботі науково– технічних конференцій, семінарів, нарад	1
99. Працюю у виборних органах громадських організацій, що займаються залученням працівників до науково–технічної творчості (раціоналізаторів, молодих спеціалістів і т.п.)	1
100.Інше (напишіть)	1

16. Яка з перерахованих нижче причин заважає Вашій активності у науково–технічній творчості?

	Відповідь
101. Не вистачає досвіду, кваліфікації	1
102. Не вистачає знань	1
103. Не вистачає інформації про перспективні науково-технічні розробки	1
104. Незадовільно організована науково–технічна інформація	1
105. Відсутні умови для підвищення свого науково–технічного рівня	1
106. Відсутні можливості для проведення експериментальних робіт	1
107. Відсутність творчої атмосфери у колективі	1
108. Слабка допомога з боку спеціалістів, керівників	1
109. Урівнюючий підхід, недостатня оцінка індивідуального творчого вкладу	1
110. Слабка матеріально–технічна база	1
111. Інші причини	1

17.Недостатність яких знань Ви відчуваєте при виконанні своїх обов'язків?

	Відповідь
112. Знань по своїй спеціальності	1
113. Знань по суміжних спеціальностях	1
114. Знань по використанню ЕОМ (комп'ютера)	1
115. Технічних знань і знань про науково–технічні досягнення у галузі	1
116. Знань основ економіки	1
117. Знань основ психології, педагогіки, соціології	1
118. Правових знань	1
119. Інших знань	1

18. Якщо Ви особисто не приймаєте участі в управлінні виробництвом, то з якої причини?

	Відповідь
120. Не залучали	1
121. Вам це і не потрібно, важливо, щоб добре платили	1
122. Не бачите сенсу, так як від Вас нічого не залежить	1
123. Немає часу	1
124. Не приймаєте участі з іншої причини (напишіть якої)	1

19.Коли Ви підвищували свою кваліфікацію в останній раз?

	Відповідь
125. Рік тому	3
126. 2 – 3 роки тому	2
127. 4 – 5 років тому	1
128. Понад 5 років тому	1
129. За роки праці на підприємстві свою кваліфікацію не підвищував	0

20. Що Ви вважаєте головними, визначальними умовами життєвого благополуччя?

	Відповідь
130. Матеріальну забезпеченість	1
131. Особисте життя (кохання, відносини у сім'ї, діти)	1
132. Просування по службі	1
133. Чисту совість	1
134. Задоволення від роботи	1
135. Веселе проведення позаробочого часу	1
136. Можливість і успішність творчої роботи	1
137. Наявність хороших друзів, повагу і любов оточуючих	1
138. Добрі обставини, відносини у колективі, суспільстві	1
139. Можливість постійно пізнавати щось нове, цікаве у житті	1

Дякуємо Вам за сумлінні відповіді!

Додаток Д

ПРИМІРНА ПРОГРАМА І ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ДИСЦИПЛІНИ «УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА»

ПРОГРАМА

підготовки магістрів

у галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»

зі спеціальності 051 «Економіка»

Дисципліна

«Управління інтелектуальним капіталом підприємства»

120 годин / 4 кредити ЕКТС

(16 годин лекцій, 16 годин практичних занять,

88 годин самостійної роботи)

Навчальний контент

Змістовий модуль 1
«Теоретичні основи та практика формування і розвитку інтелектуального капіталу організації»

Тема 1. Інтелектуалізація світового розвитку і сутність економіки знань

Тенденції розвитку світової економіки. Сутність та характерні ознаки постіндустріального суспільства. Інформатизація суспільства. Економіка знань – черговий етап розвитку суспільства. Вимоги нової економіки: знання та інновації. Понятійний апарат економіки знань. Інтелектуальний капітал як домінуючий ресурс економіки знань. Людський капітал – базове джерело ресурсів розвитку організації. Інтелектуальна складова ефективної діяльності і конкурентоспроможності організації. Роль працівників підприємства у забезпеченні ефективності його діяльності і конкурентоспроможності.

Тема 2. Теоретичні основи інтелектуального капіталу підприємства

Економічна сутність капіталу та його інтелектуальної складової. Поняття інтелектуального капіталу та його еволюція. Знання як основа інтелектуального капіталу. Інтелектуальна діяльність, інтелектуальна власність та інтелектуальний капітал. Інтелектуальний потенціал підприємства. Види, класифікація інтелектуального капіталу. Структура інтелектуального капіталу та його елементи. Людський, соціальний, структурний капітали підприємства та їх взаємозв’язок.

Тема 3. Процеси створення і кругообіг інтелектуального капіталу підприємства

Етапи формування інтелектуального капіталу. Трансформація інтелектуального капіталу підприємства. Інтелектуальний продукт. Внутрішні

фактори формування інтелектуального продукту підприємства. Зовнішні фактори формування інтелектуального потенціалу і продукту підприємства. Взаємозв'язок понять: нематеріальні активи, інтелектуальна власність, інтелектуальний капітал. Генезис інтелектуальної власності. Кругообіг та комерціалізація інтелектуального капіталу підприємства.

Тема 4. Роль системи вищої освіти у формуванні інтелектуального потенціалу підприємства

Наука і формування інтелектуального потенціалу виробничих підприємств. Структура інтелектуального капіталу закладів вищої освіти. Роль системи освіти у трансфері знань і формуванні компетентностей фахівців підприємств. Роль закладів вищої освіти у трансфері досягнень науково-технічного прогресу. Форми освітніх інвестицій в інтелектуальний капітал підприємства. Форми інвестицій підприємства у розвиток компетентностей робочих і фахівців. Проблеми оцінки і забезпечення віддачі (ефективності) інвестицій у знання працівників підприємства.

Змістовий модуль 2
«Вимірювання, оцінка та управління інтелектуальним капіталом підприємства»

Тема 5. Вимірювання та оцінка інтелектуального капіталу підприємства

Методичні підходи до оцінки інтелектуального капіталу. Витратний, експертний методи оцінки інтелектуального капіталу. Інтегральний показник вартості інтелектуального капіталу. Коефіцієнт Тобіна. Показники виміру і оцінки людського, соціального, структурного, ринкового капіталу підприємства. Оцінка вартості нематеріальних активів. Методології оцінки інтелектуального капіталу: ROA, MCM, DICM, SC, MS.

Тема 6. Механізм управління інтелектуальним капіталом підприємства

Процес управління інтелектуальним капіталом підприємства та принципи його організації. Алгоритм процесу управління. Мета управління. Функції управління. Моделі управління. Підходи до організації управління інтелектуальним капіталом: традиційний, кооперації, інтеграції. Технології управління. Організаційно-економічні механізми управління підприємством та їх ієрархічні рівні. Локальні механізми управління. Механізм управління інтелектуальним капіталом підприємства як складова (елемент) загального механізму управління підприємством, його структура і підсистеми. Критерії і показники ефективності інтелектуальної діяльності працівників підприємства. Показники ефективності інтелектуальної діяльності у підрозділах підприємства.

Тема 7. Напрямки розвитку інтелектуального капіталу підприємства

Стратегії розвитку інтелектуального капіталу підприємства та їх характеристика. Стратегія взаємодії людського, соціального, структурного та споживчого капіталу підприємства. Система цілей управління інтелектуальним капіталом. Напрямки розвитку і розробка заходів щодо удосконалення управління інтелектуальним капіталом підприємства. Методи бальної, експертної оцінки, соціологічного опитування при визначенні напрямів удосконалення управління. Система інформаційного забезпечення творчої активності працюючих і розвитку інтелектуального капіталу підприємства. Організація пошуку резервів виробництва з метою підвищення ефективності діяльності і конкурентоздатності підприємства. Форми участі працівників у пошуку резервів виробництва. Метод переваг при оцінці витрат і ефекту, часу на реалізацію пропозицій з удосконалення науково-технічної, економічної, соціальної діяльності підприємства. Оцінювання і вибір альтернатив у вирішенні проблем розвитку виробництва. Мета і показники ефективності стратегії розвитку інтелектуального капіталу підприємства.

Тема 8. Основи захисту інтелектуального капіталу підприємства

Захист інтелектуального капіталу як складова безпеки підприємства. Поняття економічної безпеки підприємства та її складові. Поняття безпеки інтелектуального капіталу підприємства. Інформаційна безпека підприємства. Промислове шпигунство. Конкурентна розвідка і контррозвідка. Система патентного захисту виробництва. Методи правового захисту інтелектуальної власності. Правові форми захисту. Функції патентно-ліцензійної служби підприємства. Функції із захисту інтелектуальної власності консалтингових фірм. Форми і вид власності на інтелектуальний капітал. Міжнародні акти та міжнародні організації в сфері охорони інтелектуальної власності.

Таблиця 1

1. Структура навчальної дисципліни «Управління інтелектуальним капіталом підприємства»

№ теми	Кількість годин			
	усього	у тому числі		
		лекції	практичні	самостійна робота
Змістовий модуль 1				
1		2	2	
2		2	2	
3		2	2	
4		2		
Виконання рубіжної контрольної роботи 1	2		2	
Разом за змістовим модулем 1	60	8	8	44
Змістовий модуль 2				
5		2	2	
6		2	2	
7		2	2	
8		2		
Виконання рубіжної контрольної роботи 2	2		2	
Разом за змістовим модулем 2	60	8	8	44
Разом	120	16	16	88

Таблиця 2

2. Тематика практичних занять

№ теми	Тематика практичних занять	Кількість годин
1	Аналіз статистичних даних з питань розвитку сфери науки, освіти, інформатизації, телекомунікацій в Україні, визначення тенденцій і особливостей їх розвитку за останні 5 років	2
2	Поняття інтелектуального капіталу, його структура. Аналіз інноваційної активності промислових підприємств України за останні 5 років	2
3	Кругообіг інтелектуального капіталу підприємства. Аналіз нематеріальних активів 2-3 промислових підприємств регіону	2
4	Аналіз показників рівня освіти працівників підприємств регіону і визначення їх тенденцій за останні 5 років. Рубіжна контрольна робота 1	2
5	Методи оцінки інтелектуального капіталу. Оцінка вартості нематеріальних активів підприємства	2
6	Механізм управління інтелектуальним капіталом підприємства. Аналіз структури механізму управління на прикладі одного з машинобудівних підприємств регіону	2
7	Аналіз стану інтелектуальної активності працівників підприємства (на прикладі промислового підприємства регіону) і визначення напрямків її розвитку	2
8	Методи забезпечення безпеки інтелектуальної власності підприємства. Рубіжна контрольна робота 2	
	Всього	16

3. Завдання для самостійної роботи студентів

Самостійна робота з дисципліни «Управління інтелектуальним капіталом» включає такі форми діяльності студента: реферування монографій та статей за темами курсу; конспектування першоджерел; складання термінологічних словників; написання творчих робіт і доповідей; написання рефератів; підготовка виступів на задану тему; складання таблиць і схем за визначеною темою дисципліни.

Таблиця 3

Тематика самостійних занять

№ теми	Тематика самостійних занять	Кількість годин роботи
1	За інформаційними матеріалами з Інтернету (5-10 джерел) визначити основні тенденції розвитку світової економіки на сучасному етапі. З'ясувати, чим пояснюється домінуюча роль людського капіталу у забезпеченні розвитку підприємства	8
2	Історія (хронологія) розвитку поняття. Теоретичний аналіз структури інтелектуального капіталу підприємства	8
3	Етапи формування інтелектуального капіталу. Кругообіг інтелектуального капіталу підприємства	12
4	Роль системи освіти у формуванні інтелекту людини та її інтелектуального капіталу підприємства. Інвестиції в інтелектуальний капітал	12
5	Методи і практична оцінка окремих структурних елементів інтелектуального капіталу підприємства. Методи і практична оцінка елементів, конкретних форм нематеріальних активів підприємства. Інтегральна оцінка ефективності використання інтелектуального капіталу підприємства. Міжнародні стандарти оцінки інтелектуального капіталу	14
6	Процес управління інтелектуальним капіталом підприємства та принципи його організації. Організаційно-економічний механізм управління інтелектуальним капіталом підприємства: структура, ієрархія, підсистеми	10
7	Методи та інструменти дослідження стану інтелектуального капіталу підприємства. Пріоритети і напрямки розвитку інтелектуального капіталу підприємства. Мета і цілі формування і розвитку інтелектуального капіталу підприємства. Порядок розроблення стратегії розвитку інтелектуального капіталу підприємства. Форми і методи організації пошуку резервів економічного розвитку підприємства. Методи оцінки ефективності пропозицій з економічного і соціального розвитку підприємства	12
8	Науково-методичні засади розроблення заходів з удосконалення управління інтелектуальним капіталом підприємства. Форми правового захисту інтелектуальної власності підприємства	12
	Разом	88

4. Література

Основна

1. Інтелектуальний капітал підприємства: навчальний посібник / М. А. Коваленко, А. В. Ломоносов, О. Е. Ломоносова, Г. О. Житченко. – Херсон : Олді-плюс, 2019. – 400с.

2. Леонтьева Л. С. Управление интеллектуальным капиталом / Л. С. Леонтьева, Л. Н. Орлова. – М. : Юдайт, 2014. – 295 с.

3. Лукичева Л. И. Управление интелектуальным капиталом: учебн. пособие, 2-е изд. / Л. И. Лукичева. – М. : Омега-Л, 2008. – 552 с.

4. Хілуха О. А. Управління інтелектуальним капіталом машинобудівних підприємств: теоретичні та прикладні положення : монографія / О. А. Хілуха, О. Є. Кузьмін, Л. Г. Ліпич. – Луцьк : Вежа-Друк, 2014. – 200 с.

Додаткова

1. Базилевич В. Д. Інтелектуальна власність: підручник / В. Д. Базилевич, В. В. Ільїн. – К. : Знання, 2006. – 431 с.

2. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал: ключ к успеху в новом тысячелетии / Э. Брукинг; пер. с англ., под ред. Л. Н. Ковачин. – СПб. : Питер, 2001. – 288 с.

3. Кендюхов О. В. Ефективне управління інтелектуальним капіталом: монографія / О. В. Кендюхов. – Донецьк : ДонУЕП, 2008. – 359 с.

Інформаційні ресурси

1. Інноваційна активність промислових підприємств: економічна статистика (2000–2015 роки) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ks.ukrstat.gov.ua/ekonomichna_statistica/1750–2–4–nauka–technologiji–ta–innovatsiji/1325–innovatsiyna–aktivnist–promislovih–pidpriemstv–2015.html

2. Наука та інновації. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.stat.ic.zt.ua/StatInfo/StatInfnauk1.html

Навчальне видання

Коваленко Микола Андрійович
Ломоносов Анатолій Вадимович
Ломоносова Оксана Едуардівна
Житченко Ганна Олександрівна

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ПІДПРИЄМСТВА

Навчальний посібник

для студентів закладів вищої освіти

Українською мовою
Верстка –

Підписано до друку……. Формат 60х 84/16. Папір офсетний.
Наклад 300 примірників. Гарнітура SchoolBooks. Цифровий друк.
Ум. друк. арк. ____ Обл.-вид. арк. Замовлення № ___

Видавництво та друк «ОЛДІ-ПЛЮС», 73034, Україна, м. Херсон,
вул. Паровозна, 46а
Тел./ факс (052) 42-08-19, e-mail: office@oldiplus.com
Свід. ДК № 6532 від 13.12.2018 р.