

## ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ПІДПРИЄМСТВА: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ОЦІНКИ

<sup>1</sup> Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара

<sup>2</sup> Запорізький національний університет

***Анотація.** У статті досліджено практики управління інтелектуальним капіталом на основі наявного інтелектуального капіталу. Проаналізовано основні обмеження щодо обліку інтелектуального капіталу на сучасному етапі розвитку економічних шкіл, які досліджують природу й розвиток інтелектуального капіталу на різних рівнях.*

**Ключові слова.** інтелектуальний капітал; облік інтелектуального капіталу; знання; знаннєва економіка; стратегія управління підприємством.

### INTELLECTUAL CAPITAL OF AN ENTERPRISE: THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ASPECTS OF ITS EVALUATION

***Abstract.** Intellectual capital management practices based on real enterprise's intellectual capital have been proved in the article. Analysis of the main intellectual capital accounting limitations at the present stage of economic schools development which investigate intellectual capital's nature and further development at different levels have been made.*

**Key words:** intellectual capital; intellectual capital accounting; knowledge; knowledge economy, business management strategy.

Інтелектуальний капітал підприємства являє собою моноліт знань, навиків, досвіду всього колективу, що забезпечує його прибуткове функціонування. Інтелектуальний капітал відіграє важливу роль у визначенні цінності підприємства і формує його конкурентоспроможність на глобальних ринках. Він є запорукою сталих конкурентних переваг організації завдяки тісним зв'язкам з індивідуальними знаннями найманих працівників та організаційними знаннями [1]. Нематеріальними активами - носіями інтелектуального капіталу є винаходи, патенти, ліцензії, ноу-хау, торговельні марки та ін., що формують інтелектуальну власність.

Інтелектуальний капітал впливає на гнучкість підприємства в умовах ринкової нестабільності щодо здатності розробляти, виготовляти і виводити на ринок якісні товари, що задовольняють змінам попиту споживачів. Використання всіх елементів інтелектуального капіталу є основою для подальшого перетворення підприємств на технологічних промислових лідерів.

Необхідність оцінки (обліку) наявного інтелектуального капіталу має здійснюватися з огляду на встановлення ринкової вартості підприємства, що є особливо важливим у випадку проходження процедури лістингу на фондовій біржі, випуску цінних паперів, злиття або поглинання, вступу в стратегічні альянси, прагнення досягнути необхідного рівня прозорості в діяльності та управлінні нею, розвитку вмінь та компетенцій [2, с.20].

На практиці відсутні способи вимірювання інтелектуального капіталу підприємства у грошовому виразі. Перцепційні методи (від лат. *percipere* - сприйняття) обліку інтелектуального капіталу підприємства ґрунтуються на сприйнятті працівниками бізнес-середовища, що їх оточує, та внутрішній потребі в ефективній системі управління знаннями. Перцепційні заходи включають сприйняття персоналом ступеню виконання вищою ланкою керівництва своїх зобов'язань, необхідність обміну знаннями та управління знаннями, сприйняття значення створення додаткової знаннєвої цінності й справедливої винагороди з боку внутрішньої та зовнішньої структури організації.

Значущою в утворенні додаткової нематеріальної цінності з точки зору прихильників перцепційного підходу є корпоративна культура. Її аналіз має важливе значення для розуміння потоків знань на підприємстві. Згідно з поглядами Е. Шайна культура – це загальні цінності,

практики людей в організації. Культура відображається у місії підприємства, поведінці співробітників, взаємовідносинах у колективі та очікуваних діях, сприйнятті дій інших суб'єктів [3]. Корпоративна культура та взаємовідносини між персоналом підприємства є ключовими чинниками, що визначають поведінку, спрямовану на обмін знаннями. Наприклад, утворення неявних знань відбувається шляхом комунікації співробітників, які поділяють однакові переконання. Подальша екстерналізація переконань трансформує неявні знання в явні, що доводить важливість примноження індивідуальних знань робітників, їхніх уявлень і переконань щодо створення доданої вартості.

Наразі немає стандартної процедури для визначення та оцінки того, як корпоративна культура впливає на розвиток інтелектуального капіталу підприємства. Д. Де Лонг вказує на потребу менеджерів у концептуальній основі зв'язків між культурою й знаннями для розробки проектів, необхідних для створення такої організаційної поведінки, яка буде підтримувати цілі управління знаннями, закладеними в стратегії підприємства [4]. Сучасні методики оцінки культури є кореляційними за своєю природою, такими, що не обґрунтовують причинно-наслідкові зв'язки й, отже, не можуть вважатися узагальнювальними. Крім того, перцепційний підхід спрямований на окремі рівні аналізу, не співвідноситься з продуктивністю або прибутком. Самоідентифікація, що лежить в основі перцепційного методу обліку інтелектуального капіталу, може призвести до суб'єктивності при його вимірюванні.

На необхідність брати до уваги особливості знанневої культури звертають увагу Т. Девенпорт та Л. Прусак [5]. Аналіз знанневої культури покликаний виявити культурні бар'єри, що перешкоджають більш ефективному застосуванню інтелектуального капіталу підприємства. Формування дружнього до наявних форм нематеріального капіталу середовища є запорукою успішності проектів знанневого менеджменту. Хоча вплив культурних чинників на організаційні зміни є недооціненими, поступове використання культурних та поведінкових механізмів доводять їхню продуктивність. Вірогідним залишається "Готорнський ефект", тому що досі відсутніми є надійні прогнози майбутнього розвитку складних підприємств, заснованих на знаннях, а позитивні наслідки застосування стратегій управління на основі культурних/поведінкових компонентів інтелектуального капіталу виявляються нестійкими, не вимірювальними, часто їх не можливо повторити або накопичити.

Прагнення розвивати інтелектуальний капітал і обмін знаннями мають важливе значення для успіху будь-якої стратегії управління знаннями. Високий рівень зацікавленості працівників і менеджменту підприємства призводить до більш вигідного використання знань. Якщо визначати інтелектуальний капітал як зацікавленість, помножену на компетентність, доцільно наголошувати на важливості впливу виконання зобов'язань усіх учасників управлінського процесу на розвиток інтелектуального капіталу.

Свейбі К. на персональному сайті сформував наявні методи оцінки інтелектуального капіталу у чотири основні групи (Sveiby K-E., 2004): методи прямого виміру нематеріальних активів і компонентів інтелектуального капіталу; методи ринкової капіталізації як різниця між ринковою капіталізацією компанії і власним капіталом її акціонерів; методи віддачі нематеріальних активів компанії у порівнянні з компанією, що не володіє вказаними активами; методи підрахунку балів на основі індикаторів, індексів, експертним оцінкам тощо.

Контроль нематеріальних активів Свейбі К. являє собою метод для вимірювання нематеріальних активів на основі низки простих показників [6]. Вибір показників залежить від стратегії підприємства. Запропонований формат особливо актуальним є для підприємств із великими обсягами нематеріальних активів, що виробляють знанненасичений продукт. Контроль нематеріальних активів може бути інтегрованим в інформаційну систему управління. Найбільш важливими областями діяльності підприємства, в яких Свейбі К. рекомендує застосовувати показники контролю інтелектуального капіталу, є зростання / відновлення, ефективність і стійкість.

Нематеріальна частина балансу підприємства може складатися з трьох складових: індикаторів індивідуальних компетенцій, внутрішньої структури та зовнішньої структур. Так, індивідуальні компетенції являють собою здатність співробітників діяти в різних ситуаціях, містять у собі навички, освіту, досвід, ціннісні орієнтири та соціальні навички. Компетенції належать виключно носію людського капіталу, використовуються ним особисто та вільно під час виконання функціональних обов'язків, адже співробітник є добровільним членом організації. Включення компетенцій у баланс підприємств проявляється в формі компенсацій, таких як "золоті парашути" та пенсії.

Внутрішня структура складається з широкого спектра патентів, концепцій, моделей, комп'ютерних та адміністративних систем. Вони створюються співробітниками і, таким чином, "належать" організації, відчужуються від носія людського капіталу. Рішення стосовно розробок чи інвестицій у такі активи можуть бути прийняті з деяким ступенем впевненості, тому що робота виконується всередині підприємства або закупається в сторонніх структур. Крім того, до внутрішньої структури належать неформальні правила, внутрішні соціальні мережі, корпоративна культура.

Зовнішня структура складається з відносин з клієнтами і постачальниками. Вона включає в себе фірмові найменування, товарні знаки, репутацію. Вартість таких активів, у першу чергу, залежить від того, наскільки ефективно компанія співпрацює з споживачами, адже в таких інвестиціях завжди є елемент невизначеності. Зовнішня структура, на відміну від матеріальних цінностей, може й не бути власністю підприємства. Наприклад, клієнтський капітал досі не має загальноприйнятого визначення та відповідних стандартів вимірювання. Наявність таких недоліків не означає, що наразі нема потреби в обліку всіх елементів зовнішньої структури підприємства [6].

Менеджерам з метою ефективного управління та реалізації стратегій розвитку підприємства потрібно акцентувати увагу на актуальності формування, нагромадження, використання і оцінці інтелектуального капіталу. Разом з тим, застосування перелічених методів не передбачає грошової оцінки інтелектуального капіталу, хоча допомагає розв'язати управлінські задачі і дає діагностику нематеріальним ресурсам підприємств.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Beer, M., Barnes, N. (2003), "The assessment of intellectual capital (IC) in the South African context – a qualitative approach", *SA Journal of Human Resource Management*, vol. 1 (1), pp. 17-24, available at: [www.sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/.../4](http://www.sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/.../4)
2. Prahalad, S.K., Hamel, G. (2003), "Corporation key competences", *Vestnik SpbGT*, part 8, vol. 3, pp. 18-41.
3. Shein, H.E. (1996), "Three cultures of management: the key to organizational learning", *Sloan Management Review*, vol. 38, available at: [cmapspublic.ihmc.us/.../Three%2520cultures%...](http://cmapspublic.ihmc.us/.../Three%2520cultures%...)
4. De Long, D. (1997), "Building the Knowledge-Based Organization: How Culture Drives Knowledge Behaviors", available at: [providersedge.com/.../Building\\_the\\_Knowledg...](http://providersedge.com/.../Building_the_Knowledg...)
5. Davenport, T., Prusak, L. (1998), "Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know", *ACM: Ubiquity*, available at: [www.kushima.org/is/wp.../Davenport\\_know.pd...](http://www.kushima.org/is/wp.../Davenport_know.pd...)
6. Sveiby K-E. Measuring Intangibles and Intellectual Capital – An Emerging First Standard [Electronic resource]. – Aug 5, 1998. – Available at: <http://www.sveiby.com/articles/emergingstandard.html>

**Дучинська Ніна Іванівна**, доктор економічних наук, професор, кафедра міжнародної економіки і світових фінансів, Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара, Дніпро, [nduchinska@i.ua](mailto:nduchinska@i.ua)

**Осаул Аліна Олександрівна**, старший викладач кафедри міжнародної економіки, природних ресурсів та економіки міжнародного туризму, Запорізький національний університет, Запоріжжя, [alinaosaul@ukr.net](mailto:alinaosaul@ukr.net)

**Nina Duchynska I.** – doctor of economics, Professor, Department of international economics and world finance, Oles Gonchar Dnipro National University, Dnipro, e-mail: [nduchinska@i.ua](mailto:nduchinska@i.ua)

**Alina Osaul A.** – senior lecturer, Department of international economics, natural resources and international tourism economics, Zaporizhzhia National University, Zaporizhzhia, e-mail: [alinaosaul@ukr.net](mailto:alinaosaul@ukr.net)