

БУТНІК-СІВЕРСЬКИЙ

Олександр Борисович  
dvnz@inbox.ru

УДК 658.3

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ЯК ФАКТОР ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ  
ЕКОНОМІЧНОЇ СТІЙКОСТІ СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВINTELLECTUAL CAPITAL AS A FACTOR IN ENSURING  
ECONOMIC STABILITY OF THE MODERN ENTERPRISE

д.е.н., професор, завідувач кафедри економіки, обліку та фінансів Інституту післядипломної освіти Національного університету харчових технологій Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, м. Київ

*Стаття присвячена конкретизації ролі структурних складових інтелектуального капіталу у забезпеченні економічної стійкості підприємств. Акцентовано увагу на специфічних особливостях управління інтелектуальним капіталом. Сформовано комплексний перелік ключових показників для оцінювання економічної стійкості підприємств на основі інтелектуальних факторів.*

*Статья посвящена конкретизации роли структурных составляющих интеллектуального капитала в обеспечении экономической устойчивости предприятий. Акцентируется внимание на специфических особенностях управления интеллектуальным капиталом. Сформирован комплексный перечень ключевых показателей для оценки экономической устойчивости предприятий на основе интеллектуальных факторов.*

*The article is devoted to specifying the role of the components of intellectual capital to ensure economic viability. The attention to the specific features of intellectual capital management. Formed a comprehensive list of key indicators for assessing economic viability based on intellectual factors.*

**Ключові слова:** економічна стійкість, інтелектуальний капітал, управління інтелектуальним капіталом

**Ключевые слова:** экономическая устойчивость, интеллектуальный капитал, управление интеллектуальным капиталом

**Keywords:** economic stability, intellectual capital, intellectual capital management

## ВСТУП

Практика функціонування підприємств свідчить, що традиційні підходи до забезпечення економічної стійкості, які ґрунтуються на раціональності організації базових бізнес-процесів та ефективності використання ресурсів, у сучасних умовах господарювання себе не виправдовують, що актуалізує необхідність дослідження її ключових детермінант. Трансформація сучасних економічних умов зумовила появу низки наукових публікацій, в яких інтелектуальний капітал розглядається як один з факторів забезпечення економічної стійкості. Так, О. Загородна [1], Т. Шатунова [2], Н. Григоранська [3], І. Семененко [4], акцентуючи увагу на об'єктивній необхідності інноваційної діяльності у забезпеченні економічної стійкості, визначають, що її передумовою є інтелектуальний капітал підприємства. І. Яремко, О. Глушко [5, с. 110] відзначають, що відсутність чіткості розуміння ролі у забезпеченні економічної стійкості підприємства та його оцінювання у цьому контексті, спричинена необхідністю врахування неоднозначних атрибутивних ознак, а інтерпретація якісних показників через кількісні зумовлює ряд дискусійних моментів.

**МЕТА РОБОТИ** конкретизація ролі інтелектуального капіталу та його структурних складових у забезпеченні економічної стійкості сучасних підприємств; визначення специфіки управління інтелектуальним капіталом та виокремлення спектру оціночних показників економічної стійкості на основі інтелектуальних факторів.

## МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Для вирішення поставленої мети в роботі використано загальнонаукові методи пізнання: аналіз і синтез (при конкретизації ролі складових інтелектуального капіталу у забезпеченні економічної стійкості підприємств), порівняння й узагальнення (у виявленні особливостей управління інтелектуальним капіталом); систематизація і класифікація (для впорядкування спектру первинних моніторингових індикаторів при оцінюванні економічної стійкості з урахуванням інтелектуальних факторів). Основу дослідження складає загальнометодологічний принцип холізму, що надає змогу розглянути економічні процеси і явища підприємства, як відкритої і динамічної системи, в їх інтеграції та координації.

## РЕЗУЛЬТАТИ

Ідентифікація інтелектуального капіталу як ключового фактору забезпечення економічної стійкості сучасних підприємств зумовлюється принциповою зміною умов господарювання, яка має прояв у наступному:

- зростання ролі інтелектуалізації праці та знань як джерела створення доданої вартості;
- становлення принципово нової системи морально-етичних принципів та цінностей;
- перехід до антропоцентричної форми організації праці, що фокусується навколо здатностей окремих індивідуумів, їх можливостей та особистої мотивації;

- трансформації пріоритетів особистості від максимізації «якості життя» до «немонетарних» критеріїв існування та самоствердження на основі професійного розвитку, що супроводжується акумулюванням нових знань та впровадженням інноваційних технологій та продуктів;

- унеможливлення ефективного контролю з боку власників бізнесу інтелектуального капіталу фірми, що призводить до неявної (тобто економічної, а не юридичної) диференціації перерозподілу прав власності між власниками фізичного капіталу та висококваліфікованими найманими працівниками;

- перманентності інновацій та технологічної конвергенції, мобільності галузевих структур, посилення внутрішньогалузевої інтеграції.

Г. Хемел визначає сучасний процес змін у менеджменті компаній як новий «геном менеджменту 2.0.», що базується на креативності, ініціативності та інтелекті [6, с. 24].

Інтелектуальний капітал як економічна дефініція розглядається з позиції авансованої інтелектуальної власності, що в процесі свого руху приносить більшу вартість за рахунок доданої вартості. Він уособлює розумові знання, тобто не від'ємні від співробітників, та знання, втілені в результатах розумової діяльності (структурах, об'єктах інтелектуальної власності, зв'язках з клієнтами, іміджі, діловій активності, репутації, досвіді, креативності тощо) [7, с. 46]. На сьогодні інтелектуальний капітал вже не асоціюється лише з нематеріальними активами, або лише з вартістю об'єктів інтелектуальної власності, або лише зі знаннями працівників. У визначеннях його сутності все більше наголошується на його ролі в економічних трансформаціях та розвитку, інноваційній діяльності підприємств, формуванні та використанні інноваційного потенціалу. Саме ці аспекти дозволяють забезпечити економічну стійкість у динамічних умовах господарювання.

Традиційно ключовими складовими інтелектуального капіталу виступають: людський капітал, структурний капітал, ринковий капітал. Людський капітал – це частина інтелектуального капіталу, яка має безпосереднє відношення до людини. Це знання, практичні навички, творчі і мисленеві здібності людини, їх моральні цінності, особистісні і лідерські якості, культура праці, які використовуються індивідом чи організацією для отримання доходу. При цьому важливого значення набуває освіта, яку розглядають як інвестиції у людський капітал. Виокремити в цьому комплексі складників людського капіталу тільки освіту, визначаючи її кількісно, досить важко; вона є невідчутним, нематеріальним чинником. Людський капітал – це скоріше вартісна оцінка роботи сукупності працюючих на вищому рівні кваліфікації, які розглядають як потенційні носії ідеї, спрямованих на процес розробки інтелектуального продукту. В цьому випадку ефективність живої праці буде визначатися кількістю створеного інтелектуального продукту на одиницю робочого часу.

Організаційний капітал визначає організаційні можливості компанії відповідати на вимоги ринку. Він є «відповідальним» за те, як людський капітал використовується в організаційних системах і сприяє трансформації інформації. У загальному вигляді, організаційний капітал можна визначити як систематизовану і формалізовану компетентність компанії, а також організаційні можливості і системи, які активізують її творчі можливості.

Організаційний капітал формує структурний капітал. Окрім елементів притаманних організаційному капіталу, структурний капітал включає бази даних, списки споживачів, персоналу компанії, організаційні структури. На відміну від людського капіталу, який належить кожному окремому співробітнику, структурний капітал є власністю компанії в цілому і включає дві складові: електронну

складову (технології, бази даних, винаходи, публікації, процеси, програмне забезпечення тощо); соціальну складову (стратегія і культура організації, норми відносин, збагачені життєвим досвідом тощо).

Ефективне управління ринковими ресурсами призводить до формування клієнтського капіталу, який зумовлює прирощення доданої вартості. Клієнтський капітал значною мірою характеризує здатність частини інтелектуальних ресурсів, яка функціонує в умовах ринку, до створення цінності. Таким чином, клієнтський капітал – це система стійкого позитивного ставлення клієнтів і партнерів до підприємства, яка є чинником створення доданої вартості та формування конкурентних переваг на ринку. Ефективне використання цього капіталу потребує не тільки традиційного розуміння ринків та організацій, але й оцінювання фінансових наслідків рішень, що приймаються.

Забезпечення економічної стійкості підприємств вимагає створення ефективної системи управління інтелектуальним капіталом, в основі якої лежить інтелектуальна праця: з одного боку, вона є характеристикою управління як виду діяльності, а з іншого – об'єктом управління, тому що становить сутнісну основу процесу створення інтелектуального продукту і відтворення інтелектуальних ресурсів. Управління інтелектуальним капіталом є не тільки економічною, але й соціальною системою, що об'єднує людей, які володіють і здатністю до інтелектуальної праці, і засобами виробництва у вигляді своїх знань.

Управління інтелектуальним капіталом як фактором забезпечення економічної стійкості підприємства передбачає врахування його наступних особливостей:

- сфера діяльності;
- місткість ринків, взаємини з партнерами та імідж підприємства;
- наявність, інтенсивність та ефективність комунікаційних зв'язків із зовнішніми організаціями;
- фінансово-економічні фактори та ділова активність підприємства;
- рівень наукомісткості продукції, її складність і патентна чистота;
- наявність спеціалізованого програмного забезпечення, ступінь розвитку внутрішньої системи комунікацій;
- інтелектуальний потенціал працівників, їхня психологічна сумісність, рівень конфліктності;
- виробничо-економічні фактори.

На рівні окремого підприємства управління інтелектуальним капіталом пов'язано не лише з пошуком способів ефективного продукування та використання знань і інформації для досягнення поставлених економічних цілей, але і створенням умов для реалізації потреб співробітників у творчості та самореалізації. Цілі менеджменту визначають завдання управління, серед яких більш типовими є: підвищення конкурентоспроможності бізнесу; системний розвиток персоналу; підвищення цінності людського ресурсу; удосконалення бізнес-процесів; підтримка управлінських рішень в стратегічному, інноваційному, фінансовому, технологічному і виробничому менеджменті.

За ознакою місця у менеджменті виділяють загальні та конкретні функції. До загальних функцій відносять планування, організування, мотивування контролювання, регулювання. Конкретні функції безпосередньо характеризують управлінський процес, і їхня реалізація відбувається через загальні функції управління. У розрізі конкретних функцій управління інтелектуальним капіталом можна виділити:

1) управління інтелектуальним капіталом підприємства як нагромадженим запасом знань, вмінь, навичок, а також частиною інтелектуальних продуктів, які можуть бути повторно використані в процесі виробництва з метою їх перетворення в результати інтелектуальної (творчої) діяльності;

2) управління інтелектуальною діяльністю на підприємстві як економічною діяльністю соціального суб'єкта (виконавця, колективу, організації), що використовується в процесі виробництва з метою перетворення її в додаткові (унікальні) економічні вигоди та протікає з використанням інтелекту як знаряддя праці та інтелектуальних ресурсів як предмета праці, в результаті організації якої підприємство отримує додаткові (унікальні) економічні вигоди;

3) управління інтелектуальними продуктами підприємства як додатковими (унікальними) економічними вигодами, отриманими в результаті інтелектуальної діяльності людини.

Основними чинниками, що визначають тип, складність та ієрархічність організаційної структури управління інтелектуальним капіталом є такі: значущість окремих видів інтелектуального капіталу у забезпеченні економічної стійкості; професійний і кваліфікаційно-освітній рівень персоналу; динамізм і диференціація продукту та ринку.

Організаційно-економічний механізм управління інтелектуальним капіталом повинен передбачати раціональне поєднання відповідних методів управління, яке, у свою чергу, покликане забезпечити економічну стійкість підприємства. В цілому, всі методи можна об'єднати в такі групи:

- організаційні: визначення структури, цілей, завдань та функцій органів управління інтелектуальним капіталом; затвердження адміністративних норм і нормативів у сфері управління інтелектуальними ресурсами; інструктування; відбір, підбір та призначення управлінського персоналу; розробка посадових інструкцій; затвердження методик і рекомендацій; розробка іншої регламентуючої документації; встановлення адміністративних санкцій та заохочень тощо;

- економічні: інвестування у формування та розвиток інтелектуальних ресурсів; матеріальне стимулювання праці суб'єктів управління інтелектуальним капіталом; витрати на просування торговельних марок тощо. Важелі економічних методів управління разом з організаційними, соціальними і психологічними методами слугують ефективним засобом створення колективної та індивідуальної матеріальної зацікавленості в поліпшенні результатів використання інтелектуального капіталу та його формування;

- соціально-психологічні: формування корпоративних цінностей, принципів та норм поведінки з метою підвищення творчої активності; створення творчої атмосфери у колективі; позиціонування та іміджеві рекламування торговельної марки; психологічний вплив на клієнтів з метою їх утримання; заходи PR тощо. Соціальні та психологічні методи управління знаходять своє застосування відносно персоналу як суб'єкта управління і відносно структурних складових інтелектуального капіталу як об'єктів управління;

- правові: застосування законів та інших нормативно-правових актів із захисту авторських прав, прав інтелектуальної власності на торговельні знаки, промислові зразки, винаходи тощо; а також до захисту від недобросовісної конкуренції та інтелектуального піратства.

Варто відзначити, що жодний з названих методів управління не може претендувати на універсальність. Більш того, специфіка інтелектуального капіталу як об'єкта управління зумовлює необхідність і доцільність використання комбінованих прийомів, що вимагають одночасного застосування декількох методів управління.

Реалізація управлінських функцій здійснюється за допомогою певних інструментів, весь спектр яких можна об'єднати у дві групи: формальні, нефом-мальні. До формальних інструментів належать експертні системи управління, системи штучного інтелекту, автоматизовані системи прийняття рішень, системи підтримки рішень і системи підтримки роботи з клієнтами. Вони спрямовані на кодифікацію інформації та збереження знань у компанії у випадку звільнення співробітника; є основою організаційного капіталу компанії, що формує внутрішню структуру організації; ефективні для вирішення типових завдань.

Неформальним інструментам управління інтелектуальними ресурсами відводиться особлива роль. Близько 80% неявних знань втрачається при звільненні співробітника з компанії, якщо не відбувається обмін знаннями всередині колективу. Спеціалісти рекомендують використовувати в організації командний тип роботи, тому що це зумовлює вирішення ряду проблем, саме: ефективний обмін знаннями між різними функціональними одиницями; взаємозамінюваність членів команди на основі наявності громад цілей і цінностей; наявність чітких командних ролей і лідерства збільшує ефективність і знижує ризики внутрішньоорганізаційних конфліктів; команди дозволяють значно підвищити конкурентоспроможність компанії за рахунок сукупності знань і навичок кожного її члена та синергетичного ефекту від їх роботи.

З метою адекватного врахування впливу інтелектуального капіталу на стан економічної стійкості підприємства доцільно реалізувати його оцінку. Розвиток методичних підходів до оцінювання стану стійкості в цілому супроводжувався розширенням спектру первинних моніторингових індикаторів від фінансових до нефінансових [8, 9]. Зокрема, Ф. Сафін [9, с. 124-125] акцентує увагу на обмеженості фінансових індикаторів та об'єктивній необхідності врахування показників взаємодії зі споживачами, якісного зростання персоналу організації тощо. При цьому варто відзначити, що всі науковці синтезують як фінансові, так і інтелектуальні показники в єдиний інтегральний показник економічної стійкості [5, с. 111]. Такий підхід, на думку автора, є невиправданим. Це зумовлено неможливістю визначення впливу кожного часткового показника на результуючий рівень стійкості та некоректністю синтезування неадитивних величин. Проблема повинна вирішуватися шляхом діагностики динаміки змін певної сукупності показників як інформаційного базису прийняття відповідних управлінських рішень. Для цього необхідно сформувати комплексну систему показників, яка б враховувала всі структурні елементи інтелектуального капіталу.

Знання, навички, досвід персоналу можна оцінити кількісними показниками рівня освіти, кваліфікації, виробничого стажу (загального і відповідно до профілю діяльності підприємства) і т.д. Для їх діагностики доцільно використовувати також якісні показники, наприклад, досвід роботи в іноземній фірмі, досвід проходження курсів підвищення кваліфікації. Наявність творчих здібностей, креативний спосіб мислення, критичне ставлення до авторитетів можна оцінити показниками раціоналізаторської і винахідницької активності, які характеризують схильність до генерування нових знань.

Досить важко оцінити кількісно моральні цінності та культуру праці, вони підлягають в основному під вимір узагальненої оцінки через показники частки браку в роботі, наявності претензій і позовів з боку споживачів, оптимальності трудових дій і т.п. Непрямим чином їх можна якісно оцінити такими показниками, як поведінка на роботі і в побуті, обов'язковість у відносинах з колегами і діловими партнерами і т.д. Перераховані показники

доцільно порівнювати з аналогічними показниками лідерів ринку або галузі. Людський капітал можна укрупнено оцінити показниками індивідуальної результативності та якості праці представників тієї чи іншої категорії, ступеня відповідності їх знань і умінь вимогам ринку (напрямок і величина вектора освіти та самоосвіти), вікової структури та ін.

Оцінку ефективності формування та використання ринкового капіталу доцільно здійснювати на основі розрахунку й аналізу трьох груп критеріальних показників, які:

1) оцінюють силу прихильності клієнтів і ступінь їх довіри до компанії, задоволеність рівнем і якістю виконання замовлень, надійність клієнтської бази (частка клієнтів, які повторно зробили замовлення, у загальній чисельності клієнтів, індекс довіри клієнтів, частка постійних клієнтів у загальній чисельності клієнтів, індекс надійності клієнтської бази);

2) характеризують приріст клієнтської бази (індекси екстенсивного та інтенсивного приросту, інтегральний показник приросту, середній темп зростання та середній темп приросту);

3) характеризують якість клієнтського капіталу (середній розмір рахунку постійного клієнта, індекс зростання якості ринкового капіталу).

Імідж і репутація підприємства в середовищі споживачів і партнерів мають самостійну ринкову цінність і не тільки значною мірою впливають на забезпечення економічної стійкості, але і самі залежать від неї. Оцінити імідж та ділову репутацію можна досить об'єктивно, наприклад, шляхом опитування споживачів, ділових партнерів. Аналогічним чином можна оцінити торгову марку (бренд).

Кількість поданих у патентне бюро заявок на реєстрацію патентів на винаходи, свідоцтв на промислові зразки, корисні моделі, товарні знаки; кількість впроваджених винаходів; доходи від передачі прав на інтелектуальну власність по ліцензійним і франшизним угодам свідчать про високий рівень організаційного капіталу і ступеня його правової захищеності. Рівень оснащення сучасними засобами комунікації і зв'язку можна оцінити шляхом порівняння з кращими підприємствами в 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, які використовуються лідерами ринку (галузі).

### ВИСНОВКИ

Принципова трансформація умов постіндустріальної економіки зумовлює зміну детермінант економічної стійкості. Її забезпечення можливе на основі ефективного управління інтелектуальним капіталом. Ідентифікація поточного та перспективного рівня економічної стійкості можлива виключно на комплексній сукупності первинних

моніторингових індикаторів, які враховують всі складові інтелектуального капіталу. Використання запропонованої системи показників передбачає орієнтацію компаній на інтенсивний шлях розвитку. Їх практична імплементація у практику діяльності сучасних підприємств передбачає не математичне синтезування у інтегральний показник економічної стійкості, а перманентний моніторинг динаміки змін. Саме такий підхід створює інформаційний базис для формування пріоритетних напрямів забезпечення економічної стійкості на основі інтелектуальних факторів у довгостроковій перспективі.

### Список використаних джерел

1. Загородна О. Діагностика фінансового стану і стійкості функціонування підприємства / О. Загородна, В. Серединська // Економічний аналіз. – 2010. – № 7. – С. 262–265.

2. Шатунова Т.О. Діагностика економічної стійкості машинобудівного підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 – економіка та управління підприємствами / Т.О. Шатунова; Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. – Луганськ, 2010. – 19 с.

3. Григоранська Н.М. Управління інноваційною підсистемою забезпечення економічної стійкості підприємств машинобудування на основі бізнес-процесів / Н.М. Григоранська // Конкурентні домінанти стратегічного розвитку підприємств: колективна монографія. – Черкаси: видавництво Чабаненко Ю.А., 2013. – С. 565–576.

4. Семененко І. М. Вплив результатів інноваційної діяльності на економічну стійкість підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 – економіка та управління підприємствами / І.М. Семененко. – Східно-український національний університет імені Володимира Даля. – Луганськ, 2009. – 20 с.

5. Яремко І.І. Інтелектуальний капітал як чинник забезпечення економічної стійкості машинобудівного підприємства / І.І. Яремко, О.В. Глушко // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. - 2014. - № 794. - С. 109-114.

6. Hamel G. The Future of Management / G. Hamel. - Harvard Business School Press, 2007. – 231 p.

7. Read S. Knowing What to Do and Doing What You Know: Effectuation as a Form of Entrepreneurial Expertise / S. Read, S. Sarasvathy // Journal of Private Equity. - 2005. - Vol. 9. - № 1. - P. 45–62.

8. Лускатова О.В. Оценка экономической устойчивости горного предприятия при управлении комплексом рисков: дис... доктора екон. наук: 08.00.05 / О.В. Лускатова. - Москва: РГБ, 2007. – 253 с.

9. Сафин Ф.М. Экономическая устойчивость как доминирующая парадигма развития организаций промышленности: дис. ... д-ра екон. наук: 08.00.05 / Ф.М. Сафин. – Москва. – 2009. – 358 с.