

УДК330.142.2

**РЕСУРСНИЙ ПІДХІД ДО ОЦІНЮВАННЯ КОРПОРАТИВНОГО  
КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

*Н. В. Корж, к. е. н., доцент, Вінницький торговельно-економічний інститут  
Київського національного торговельно-економічного університету  
norischuk69@gmail.com*

У статті на основі узагальнення існуючих підходів до стратегічного аналізу формалізовано процес стратегічного аналізу ресурсів корпоративного капіталу. Шляхом врахування принципів системності та комплексності проведено поділ ресурсів за окремими складовими корпоративного капіталу на фізичний, фінансовий, організаційний, споживчий, людський капітал та інтелектуальну власність як капітал. Запропоновано методичний підхід до оцінювання складових корпоративного капіталу.

**Ключові слова:** структура ресурсів, стратегічний аналіз, фізичний капітал, фінансовий капітал, організаційний капітал, споживчий капітал, людський капітал, інтелектуальна власність як капітал, корпоративний капітал, кількісні та якісні показники корпоративного капіталу.

**Постановка проблеми.** У будь-якій корпорації, аби якою успішною вона не була, настає момент, коли керівництво усвідомлює необхідність структурування процесів, визначення та формалізацію функцій. Як правило, це відбувається, коли корпоративна структура вступає в стадію «кризи зростання» – коли разом із нарощу-

ванням оборотів та доходів зростають проблеми у взаємодії між зацікавленими особами. Тому питання ефективності процесів, що відбуваються та можливістю управляти ними стає дуже наріжним. В теорії та практиці корпоративного управління існують багато підходів і методик щодо оцінки ефективності складових капіталу,

які, здебільшого, мають неоднозначний характер і тому потребують доповнення з точки зору ефективності використання корпоративного капіталу в часі, в процесі життєвого циклу розвитку підприємства з метою можливості здійснювати пошук резервів його зростання.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Серед дослідників цього напрямку найбільш відомими є роботи А. Маршалла, Т. Стюарта, А. Труенса, А. Рафеля [1–4]. Серед українських вчених, що працюють в царині проблематики корпоративного капіталу слід виділити таких дослідників, як Д. Васильківський, Д. Кубіній, Г. Швиданенко, А. Босак, О. Вакульчик та ін. [5–9].

Дані автори внесли вагомий внесок у теорію корпоративного капіталу і, особливо, в частині питань його структуризації. Однак слід зазначити, що питання оцінки складових корпоративного капіталу з подальшим їх приведенням до єдиної основи оцінювання серед економістів все ще залишається дискусійним.

**Формулювання мети статті** Метою статті є обґрунтування можливості використання ресурсного підходу до аналізу складових корпоративного капіталу.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Корпоративний капітал представляє собою сукупність уречевленого та неуречевленого капіталу. Структура корпоративного капіталу є унікальним співвідношенням складових корпоративного капіталу (фізичного, фінансового, інтелектуального, людського та соціального), що має стійкий характер, визначає внутрішню будову його формування та організацію капіталу як цілісної системи, котра відповідає стратегічним цілям корпорації.

Формування системи оцінки неуречевленого капіталу починається з обґрунтування змісту ресурсів, які утілюють в собі всі складові корпоративного капіталу. Інтелектуальні ресурси, як нематеріальні надбання підприємства, є багатогранним поняттям:

- по-перше, це частина ресурсів підприємства, яка немає матеріальної форми;
- по-друге, це ресурси довготривалого використання;
- по-третє, це інтегрований інтелектуальний продукт;

– по-четверте, це джерело створення конкурентних переваг і як похідних – збільшення доходу та прирощення доданої вартості.

В економічній науці, поряд із поняттям фактори виробництва, використовуються поняття: виробничі ресурси, ресурси капіталу. Вони становлять сукупність природних, капітальних, інтелектуальних, структурних, споживчих і людських сил, які потенційно можуть бути використані в процесі виробництва. Фактори виробництва, на відміну від ресурсів, це вже реально використані в процесі виробництва ресурси. Інакше кажучи, фактори виробництва – це працюючі ресурси.

Для виробництва того чи іншого блага є свій набір факторів. Тому виникає потреба у їх класифікації, в об'єднанні у певні групи. В економічній науці є різні підходи до класифікації факторів виробництва.

Так, марксистська теорія поділяла всі фактори виробництва на дві великі групи: особистий фактор виробництва та речовий фактор виробництва. Під особистим фактором виробництва розуміють робочу силу як сукупність фізичних та інтелектуальних здібностей людини до праці. Під речовим фактором виробництва розуміють сукупність засобів праці, предметів праці та природних умов.

Такий розподіл факторів виробництва сьогодні не використовується в сучасній економічній науці. По-перше, тому, що він має занадто спрощений характер і не враховує тих змін, котрі відбулися в структурі факторів виробництва за останні півтора століття. По-друге, марксистський розподіл факторів виробництва має яскраво виражену соціальну спрямованість, він виходить з класового підходу до аналізу природного процесу виробництва. Відповідно до цього підходу єдиним фактором, що створює прибуток, є праця найманого робітника. Згодом економічна теорія звільнилась від соціально-класових, ідеологічних поглядів на фактори виробництва, розширила їх межі і досліджує їх як загальні техніко-економічні елементи, без яких процес виробництва неможливий в будь-якому суспільстві.

У другій половині XIX ст. ряд західних

економістів всупереч марксистській класифікації ввели в науковий обіг три фактори виробництва: працю, капітал, землю, кожен з яких створює його власнику певний вид доходу. На початку ХХ ст. засновник неокласичної теорії А. Маршалл поряд з названими трьома факторами визначив четвертий – підприємницькі здібності щодо організації та управління виробництвом [1].

Така «чотирьохфакторна» класифікація елементів виробництва (праця, капітал, земля, підприємницькі здібності) довгий час в економічній науці вважалась класичною і наче б то завершеною. Однак, на кожному етапі розвитку суспільного виробництва під впливом науково-технічного прогресу постійно з'являються нові складові процесу виробництва, які з часом досягають такого рівня розвитку і значення, що перетворюються на самостійні фактори виробництва. Тому економічна наука постійно розширює і доповнює класифікацію факторів виробництва.

Праця як фактор виробництва є фізичною та інтелектуальною діяльністю людини, спрямованою на виробництво економічних благ і надання послуг.

Капітал – це економічний ресурс, що визначається як сукупність усіх технічних, матеріальних, інтелектуальних і грошових засобів, використовуваних для виробництва товарів та послуг.

Ресурси капіталу проявляються в декількох формах: натурально-речовій, фінансовій, організаційній, споживчій та соціальній, інтелектуальній та людській. Натурально-речовий склад капіталу представлений машинами, станками, обладнанням, спорудами, транспортними засобами, сировиною, матеріалами, які задіяні у процесі виробництва. Фінансова форма капіталу виступає у вигляді певної суми грошей, необхідної підприємцю, який здійснює свою діяльність, для придбання матеріально-речових елементів виробництва та наймання робочої сили. Організаційна форма капіталу проявляється у вигляді організаційної структури і структури управління, які створюють специфічні корпоративні відносини і корпоративну культуру організації. Споживча та соціальна форма капіталу проявляється у специфіці зв'язків, які ство-

рюються між організацією і споживачами, посередниками, постачальниками, державою, громадськістю, тощо. Інтелектуальна форма капіталу проявляється в інтелектуальних ресурсах, які виступають основою інтелектуальної власності і проявляється у вигляді об'єктів інтелектуальної діяльності. В економічній науці протягом останнього часу сформувався концепція «людського капіталу», згідно з якою праця освіченого та кваліфікованого працівника розглядається як головний фактор економічного і соціального прогресу суспільства. Людський капітал – сформований у результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас знань, навичок, здібностей, мотивацій і стан здоров'я, які доцільно й ефективно використовуються в тій чи іншій сфері суспільного виробництва.

Структурування інтелектуальних ресурсів [8] пропонується поділяти на зовнішні інтелектуальні економічні продукти (марка обслуговування, марка товару, корпоративна марка, «своя людина», корпоративне ім'я, «прихильник-пропагандист», купівельна прихильність, повторні контракти, портфель замовлень, механізм розподілу, ділове співробітництво, франшизи, ліцензії), внутрішні інтелектуальні економічні продукти (патенти, авторські права, права на дизайнерську діяльність, виробничі таємниці, ноу-хау, товарні знаки, знаки обслуговування), невідчужену власність (освіта, професійна кваліфікація, пов'язані з роботою знання, професійні схильності, психометричні характеристики, пов'язані з роботою уміння та навички), продукти інструментів і середовища управління (філософія управління, корпоративна культура, управлінські процеси, інформаційні технології, мережеві системи зв'язку, відносини з фінансовими колами).

Структуру інтелектуальних ресурсів підприємства Г. О. Швиданенко та І. Ю. Гусева [7] поділяють на:

– індивідуальні (людські) ресурси: знання, навички, творчі здібності, компетентність, моральні цінності, креативність персоналу, культура праці, коучинг персоналу, досвід, потенціал подальшого професійного розвитку, ноу-хау (здатність до інновацій), креативний спосіб

мислення, інтелектуальна гнучкість, здатність працювати в команді, здатність до адаптації, здатність створювати, підтримувати та використовувати ділові контакти;

– організаційні ресурси: програмне забезпечення, винаходи, корисні моделі, торгові знаки, знаки обслуговування, організаційна структура, корпоративна культура, ліцензії, промислові зразки, інформаційні внутрішні знання, що залишаються на підприємстві (інформація в базах даних), фірмове найменування, формалізовані процеси, документовані знання, бренди, репутація, якість корпоративного управління, зрілість системи управління персоналом;

– клієнтські ресурси: контракти з клієнтами, інформація про клієнтів, історія створення клієнтської бази, зв'язки з економічними контрагентами, постачальниками, посередниками, кредитно-фінансовими установами, органами влади, пресою та іншими зацікавленими організаціями, комерційні мережі, комерційні та ділові зв'язки, лояльність клієнтів, формальні коаліції. тиск регулюючих органів на бізнес.

Залежно від того, яка категорія ресурсів використовується, визначають такі види ресурсних ефектів:

– комплементарний (доповнюючий) ресурсний ефект – це результат оптимального використання потенціалу одного і того ж матеріального чи фінансового ресурсу у двох чи більше непов'язаних видах бізнесу компанії у різний період часу;

– мультиплікативний ресурсний ефект – результат оптимального використання потенціалу одного і того ж неосяжного ресурсу у двох чи більше видах бізнесу компанії одночасно;

Комплементарний (доповнюючий) ресурсний ефект досягається від використання матеріальних ресурсів, які підприємство може придбати або залучити ззовні для формування бізнес-моделі. Комплементарний ефект виникає, коли максимальна потужність матеріального ресурсу (активу) перевищує потребу у ньому на певному ринку (бізнесі) або коли цей ресурс (актив) використовується з різною часовою

періодичністю (сезонно) чи інтенсивністю або мають місце флуктації потреб в обсягах цих ресурсів. Дія комплементарного ефекту є обмеженою обсягами матеріальних ресурсів чи потужністю матеріальних активів.

Інтегральна оцінка капіталу підприємства повинна відображати багатовимірність діяльності підприємства загалом. Для підприємств різної спеціалізації типовим може бути тільки підхід до оцінювання їх капіталу, а набір показників буде суто індивідуальним. Тому Т. Стюарт пропонує всього три прагматичні принципи, керуючись якими можна правильно вибрати інструментарій оцінювання:

1. Не ускладнювати завдання. Для оцінювання інтелектуального капіталу підприємства потрібно не більше трьох параметрів кожного його виду – людського, структурного і споживчого – плюс один інтегральний показник;

2. Вимірювати доцільно те, що має важливе стратегічне значення;

3. Вимірювати потрібно тільки ті види діяльності, які створюють інтелектуальне багатство [2].

Наявність різних методів оцінки інтелектуального капіталу дозволяє оцінити його з різних позицій, тому існує необхідність проведення комплексної оцінки, яка б дозволила оцінити всі його складові та вплив на нього багатьох факторів.

Діагностика капіталу дозволяє комплексно оцінити ефективність використання ресурсів, які застосовуються підприємством для отримання наднормативного прибутку. О. М. Вакульчик та Г. Л. Ступнікер [9] основними етапами такої діагностики вважають: визначення величини та дослідження структури капіталу; оцінку рівня капіталу підприємства; аналіз й оцінку показників формування та використання капіталу на основі детермінованої моделі; організаційно-інформаційне забезпечення процесу управління капіталу.

А. О. Босак, характеризуючи систему оцінювання корпоративного капіталу, визначає наступні її особливості [3]:

– структура капіталу підприємства не є однорідною і, попри різні трактування фактів, складається з різних елементів:

структурних, ринкових і людських активів. Кожен з цих елементів ґрунтується на використанні комунікацій різних видів і ступеня інтенсивності інформаційних потоків;

– на рівень потенціалу та ефективність управління капіталом впливають технологічні, інформаційні, правові, економічні та соціальні чинники, вага яких може бути визначена в статичній для окремого підприємства або в динаміці з певним ступенем невизначеності;

– більшість розроблених методів оцінювання капіталу мають універсальний характер, тобто були створені для оцінювання активів як таких. Хоча це не применшує їхньої корисності для оцінювання окремих (переважно структурних) елементів капіталу, однак свідчить про недостатній ступінь розвитку спеціальних методів оцінювання;

– ступінь розвитку системи комунікацій є визначальним чинником ефективності управління капіталом підприємства. Якісні комунікації (з технічного та соціального аспектів) забезпечують раціональне використання активів та їхній стійкий розвиток.

Структура ресурсів корпоративного капіталу підприємства представлена в таблиці 1. Для вітчизняних підприємств обмеженість ресурсних можливостей стає перешкодою для забезпечення відповідності зовнішнім вимогам. Саме тому для впровадження стратегічних підходів у поточну діяльність вітчизняних підприємств, які базувалися б на комплексному дослідженні, в тому числі ресурсної бази, необхідно розробити методичне забезпечення для проведення такого аналізу [5].

Варто зазначити, що зарубіжні підприємства не мають суттєвих проблем із ресурсним забезпеченням та черпають джерела нових ідей розвитку переважно у зовнішньому середовищі.

Критичні аргументи ресурсно-орієнтованих поглядів на підприємство наведено в роботі О. Труенса [3]. Основний аргумент полягає в тому, що конкурентні переваги формуються не за рахунок окремих ресурсів, а на основі їх взаємодії. Тобто одиницею аналізу повинні бути не лише окремі ресурси, а їх загальний стан.

Стратегічна цінність ресурсів фірми посилюється, якщо їх важче придбати, наслідувати або замінити [4]. Наявність стратегічних ресурсів, які б відповідали галузевим стратегічним факторам, створює умови для формування конкурентних переваг підприємства.

Корпоративний капітал підприємств формує інституційну основу національного господарства і передбачає використання сучасних методів господарювання, планування, аналізу. Корпоративний капітал підприємств, який утворився в результаті процесів поглинання, злиття тощо, має складну організаційну структуру. Для його дослідження потрібно використовувати стратегічні підходи щодо визначення змісту діяльності в майбутньому. При питанні аналізу використання ресурсів має значення не лише з позицій розподілу ресурсів між напрямками діяльності та підрозділами, а й з позицій визначення перспектив розвитку стратегічного потенціалу.

Стратегічний потенціал – це здатність господарської системи використовувати ресурси та зовнішні можливості для досягнення стратегічної мети [4].

Узагальнюючи існуючі підходи до стратегічного аналізу, які викладені в науковій літературі [3,4,9], на підставі вивчення річних звітів та практики застосування стратегічних підходів до оцінки ресурсного забезпечення діяльності підприємств, доцільно визначити такі основні етапи стратегічного аналізу ресурсів корпоративного капіталу:

1 етап. Аналіз динаміки вартості і кількості стратегічних ресурсів підприємства та його конкурентів. Дослідження абсолютних показників ресурсного забезпечення підприємств має на меті проведення порівняння існуючих масштабів діяльності підприємств та їх потенційних можливостей на ринках. Оскільки реалізація стратегії значною мірою залежить від ресурсного забезпечення, точна оцінка величини ресурсів підприємства дає можливість визначити перспективи втілення розробленої стратегії у життя. Стратегічні орієнтири розвитку підприємств, які функціонують в певній галузі, визначають підприємства-лідери. Для

## Структура ресурсів корпоративного капіталу підприємства

Види капіталу		Ресурси
Фізичний капітал		основні і оборотні засоби, товарно-матеріальні запаси
Фінансовий капітал		грошові кошти на рахунках
Організаційний капітал	Організаційна структура, тип управління	організаційна структура, формалізовані процеси, документовані знання, зрілість системи управління персоналом, тиск регулюючих органів на бізнес
	Корпоративні відносини, корпоративна культура	якість корпоративного управління, корпоративна культура, корпоративні відносини
Споживчий капітал	Корпоративна соціальна відповідальність, зв'язки з громадськістю	зв'язки з органами влади, пресою та іншими зацікавленими організаціями, корпоративні ресурси, аби привернути увагу суспільства до певної соціальної проблеми, добродійний маркетинг, корпоративний соціальний маркетинг, корпоративна філантропія, зв'язки з місцевими громадськими організаціями та ініціативами, соціально відповідальні підходи до ведення бізнесу
	Ринкові зв'язки: споживачі; постачальники; посередники	репутація, контракти з клієнтами, інформація про клієнтів, історія створення клієнтської бази, лояльність клієнтів, зв'язки з економічними контрагентами, постачальниками, посередниками, кредитно-фінансовими установами, комерційні мережі, комерційні та ділові зв'язки, формальні коаліції
	ТМ, бренди, фірмові назви	торгові знаки, знаки обслуговування, фірмове найменування, бренди.
Людський капітал		знання, навички, творчі здібності, компетентність, моральні цінності, креативність персоналу, культура праці, коучинг персоналу, досвід, потенціал подальшого професійного розвитку, ноу-хау (здатність до інновацій), креативний спосіб мислення, інтелектуальна гнучкість, здатність працювати в команді, здатність до адаптації, здатність створювати, підтримувати та використовувати ділові контакти.
Інтелектуальна власність як капітал		патенти, раціональні пропозиції, ноу-хау, програмне забезпечення, винаходи, корисні моделі, ліцензії, промислові зразки, інформаційні внутрішні знання, що залишаються на підприємстві (інформація в базах даних).

окремого підприємства, розробляючи стратегію розвитку в тому ж сегменті ринку, не можна не брати до уваги показники діяльності підприємств-конкурентів.

2 етап. Аналіз питомих показників рівня ресурсного забезпечення підприємства в цілому та його підрозділів. Для того, щоб використовувати в процесі аналізу порівнювані показники ресурсного забезпечення, треба визначити обсяги наявних

ресурсів у розрахунку на одного працівника. На цьому етапі доцільно також використати метод відстані до еталону, який полягає у порівнянні показників підприємств (підрозділів), що аналізуються, з еталонними показниками [6].

Застосування методу відстаней є доцільним у двох ситуаціях: для стратегічного аналізу рівня ресурсного забезпечення підприємств, які функціонують у

певній галузі, оскільки дає можливість визначити відмінності у ресурсному забезпеченні підприємств та цільові орієнтири для стратегії подальшого розвитку з позиції підвищення рівня забезпеченості підприємства ресурсами; для стратегічного аналізу відмінностей у рівнях ресурсного забезпечення стратегічних підрозділів підприємства. Зважаючи на предмет дослідження, треба прийняти найкращі значення тих чи інших показників за еталонні. Вихідні дані необхідно стандартизувати у відношенні відповідного еталонного значення певного показника та визначити комплексний ранговий показник.

3 етап. Аналіз ефективності використання ресурсів підприємства та його підрозділів. Оцінку ефективності використання ресурсів доцільно побудувати на основі традиційного підходу – дослідження

втілення витрат ресурсів у результативних показниках (доходу, прибутку).

У процесі проведення внутрішнього стратегічного аналізу ресурсного забезпечення корпоративного капіталу можна використати два підходи: у розрізі підрозділів та у розрізі географічних регіонів, де підприємство здійснює свою діяльність.

Така послідовність дослідження дає можливість провести порівняння рівня використання капіталу підприємства з його конкурентами та забезпечить поєднання зовнішнього та внутрішнього напрямів стратегічного аналізу.

Для конкретизації загальних етапів аналізу при здійсненні практичної процедури на основі врахування принципів системності та комплексності було проведено поділ ресурсів за окремими складовими корпоративного капіталу (табл. 2).

Таблиця 2

Перелік характеристик ресурсів, кількісно-вимірюваних та якісних показників корпоративного капіталу підприємства

Складові корпоративного капіталу		Характеристики ресурсів	Показники
1		2	3
Фізичний капітал		Фізичні	<i>Масштабу:</i> вартість основних засобів; вартість спожитих матеріальних ресурсів; вартість виробничих запасів. <i>Результативності:</i> фондовіддача, фондоозброєність, фондорентабельність, витрати на одну гривню ЧД від реалізації продукції, вартість виробничих запасів на одну гривню ЧД від реалізації продукції.
Фінансовий капітал		Внутрішні Зовнішні	<i>Масштабу:</i> обсяг інвестицій, обсяг інвестицій у НДДКР, чистий грошовий потік, грошові кошти та їх еквіваленти. <i>Результативності:</i> обсяг інвестицій на 1 працюючого, обсяг інвестицій у НДДКР на 1 працюючого, рентабельність продукції, рентабельність активів, рентабельність власного капіталу, рентабельність продаж.
Організаційний капітал	Організаційна структура, тип управління	Організаційно-управлінські	<i>Масштабу:</i> адміністративні витрати. <i>Результативності:</i> адміністративні витрати на одну гривню чистого доходу від реалізації продукції, адміністративні витрати на одного працюючого.
	Корпоративні відносини, корпоративна культура	Організаційно-управлінські	<i>Якісні:</i> рівень розвитку взаємовідносин між працівниками і власниками, розподіл результатів підприємницької діяльності із забезпеченням інтересів кожної сторони.
Сложивчий капітал	Корпоративна соціальна відповідальність, зв'язки з громадськістю	Репутація, імідж	<i>Масштабу:</i> витрати на збут. <i>Результативності:</i> витрати на збут на одну гривню чистого доходу від реалізації продукції. <i>Якісні:</i> наявність соціально відповідальних підходів до ведення бізнесу

1		2	3
Сложивий капітал	Ринкові зв'язки: споживачі; постачальники; посередники	Репутація, імідж	<i>Масштабу:</i> кількість укладених договорів із постачальниками і посередниками. <i>Якісні:</i> рівень довіри і розвитку господарських зв'язків зі споживачами, постачальниками, посередниками
	ТМ, Бренди, Фірмові назви	Репутація, імідж	<i>Масштабу:</i> бренди (кількість та вартість). <i>Результативності:</i> співвідношення вартості бренду і чистого доходу від реалізації продукції
Людський капітал		Рівень забезпечення, досвід, рівень підготовки	<i>Масштабу:</i> чисельність працівників, чисельність працівників у НДДКР, із вищою освітою; витрати на перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу. <i>Результативності:</i> витрати на підвищення кваліфікації персоналу на 1 працюючого, кількість працівників з вищою освітою в загальній кількості працюючих, ЧД від реалізації продукції на одного працюючого.
Інтелектуальна власність як капітал		Технології	<i>Масштабу:</i> кількість патентів, авторських прав, секретів виробництва, вартість ліцензій, вартість нематеріальних активів. <i>Результативності:</i> витрати на НДДКР питома вага інноваційної продукції в загальному обсязі реалізованої продукції, вартість нематеріальних активів на одного працюючого; рентабельність нематеріальних активів.

фізичний, фінансовий, організаційний, споживчий, людський капітал і інтелектуальна власність як капітал. Систематизація характеристик окремих видів ресурсів складає підґрунтя для визначення переліку основних кількісно-вимірюваних та якісних показників.

У таблиці узагальнено основні показники, які традиційно використовуються у процесі аналізу використання того чи іншого виду ресурсу. Їх перелік не є повним та може бути розширений з урахуванням специфіки діяльності підприємств та потреб аналізу.

**Висновки.** Загалом ресурсний підхід до аналізу корпоративного капіталу дає можливість:

– по-перше, визначати значущість та ефективність використання окремих видів ресурсів на підприємстві в цілому та проводити порівняння всіх основних показників корпоративного капіталу досліджуваного підприємства з підприємствами-конкурентами;

– по-друге, проводити порівняння показників ресурсного забезпечення окремих складових корпоративного капіталу, а також визначати необхідність перерозподілу

стратегічно важливих ресурсів між окремими підрозділами з метою забезпечення їх найбільш ефективного використання.

Основою процесів розробки стратегії повинен бути фаховий аналіз корпоративного капіталу, який доцільно проводити не лише як внутрішньоорієнтований, а і як зовнішній. Запропонований алгоритм проведення стратегічного аналізу використання корпоративного капіталу дасть можливість вітчизняним підприємствам визначити цільові орієнтири його розвитку, стандарти використання капіталу конкурентоспроможних підприємств галузі та формулювати кількісно-якісні стратегії подолання відставання від галузевих лідерів.

### Література

1. Маршалл А. Принципы экономической науки. / А. Маршалл [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://exsolver.narod.ru/Books/Econom/Marshal/c14.html>
2. Stewart T. Brainpower? / T. Stewart // Fortune. – 1991. – June 3. – P. 42–60.
3. Truyens A. Critical Review of the Resource-based View of the Firm / A. Truyens // University of Amsterdam, Netherlands. Spouts: Working Papers on Information Systems, 3(6) [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://strouts.aisnet.org/3-6>.
4. Raphel A. Strategic Assets and Organizational



Rent Strategic / A. Raphael, J. H. Paul Schoemaker // Management Journal. – 1993. – Vol. 14. – P. 33–46.

5. Васильківський Д. М. Формування стратегічних рішень щодо управління процесом підвищення економічного потенціалу підприємства / Д. М. Васильківський // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 4(130). – С. 162–167.

6. Кубіній Н. Ю. Стратегічний аналіз та його місце в системі управління. Стандарти ресурсного забезпечення конкурентоспроможних підприємств галузі / Н. Ю. Кубіній, Р. І. Завадяк, О. А. Федрович. [Електронний ресурс] Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Nvuu/Ekon/2008\\_26/statti/1\\_4.htm](http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Nvuu/Ekon/2008_26/statti/1_4.htm).

7. Швиданенко Г. О. Інтелектуальні ресурси підприємства, які функціонують у зовнішньому середовищі / Г. О. Швиданенко, І. Ю. Гусєва // Проблеми економіки. – 2012. – № 4. – С. 181–186.

8. Босак А. О. Інтелектуальний капітал підприємства: комунікаційний аспект / А. О. Босак // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2008. – № 635 (40). – С. 7–12.

9. Вакульчик О. М. Модель економічної діагностики інтелектуального капіталу / О. М. Вакульчик, Г. Л. Ступнікер // Економіст. – 2009. – №3. – С. 34–39.

## РЕСУРСНЫЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ КОРПОРАТИВНОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

*Н. В. Корж, к. э. н., доцент, Винницкий торгово-экономический институт  
Киевского национального торгово-экономического университета*

В статье на основе обобщения существующих подходов к стратегическому анализу формализовано процесс стратегического анализа ресурсов корпоративного капитала. Посредством учета принципов системности и комплексности проведено разделение ресурсов по отдельным составляющим корпоративного капитала на физический, финансовый, организационный, потребительский, человеческий капитал и интеллектуальную собственность как капитал. Предложен методический подход к оценке составных корпоративного капитала.

**Ключевые слова:** структура ресурсов, стратегический анализ, физический капитал, финансовый капитал, организационный капитал, потребительский капитал, человеческий капитал, интеллектуальная собственность как капитал, корпоративный капитал, количественные и качественные показатели корпоративного капитала.

## RESOURCE EVALUATION APPROACH TO ENTERPRISE CORPORATE CAPITAL

*N. V. Korzh, Ph. D (Econ.), Ass. Prof., Vinnytsia Trade and Economics Institute of Kyiv  
National University of Trade and Economics, Ukraine*

The strategic analysis of corporate capital resources is formalized based on the synthesis of existing approaches to strategic analysis. On the basis of the principles of consistency and comprehensiveness, resource sharing for certain components of corporate capital is fulfilled: in particular physical, financial, institutional, consumer, human capital and intellectual property as capital. Methodical approach to appreciate the components of corporate capital is offered.

**Keywords:** resources structure, strategic analysis, physical capital, financial capital, organizational capital, consumer capital, human capital and intellectual property as capital, corporate capital, quantitative measurement and qualitative indicators.

*Рекомендовано до друку д. е. н., проф. Пилипенко Ю. І.*

*Надійшла до редакції 12.04.16.*