

ринку. Для цього використання самих науково-технічних аргументів замало. Лише побудувавши належного рівня організаційну культуру, можна очікувати зростання продуктивності праці працівників у всіх галузях народного господарства і, отже, високого рівня національної економіки.

1. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. *Основы менеджмента*. – М.: Дело, 1992. – 702 с.
2. Родин О. *Концепция организационной культуры: происхождение и сущность* // *Менеджмент*. – М.: Школа Бизнеса МГУ, ТОО “Барма”, 1998. – № 7. – С. 67-77.
3. *Организационное поведение: Учеб. для вузов* / А.Н. Силин, С.Д. Резник, А.Н. Чаплина, Н.Г. Хайруллина, Э.Б. Воронова; Под ред. проф. Э.М. Короткова и проф. А.Н. Силина. – Тюмень: Вектор Бук, 1997 – 308 с.
4. Schein E.H. *Organizational Culture and Leadership*, Jossey-Bass San Francisco-London 1986 – 532 с.
5. *Варшава* // *Wprost*. – № 9 (1364) від 01.03.2009.
6. Kotler Ph. *Marketing Management, Analysis, Planning, Implementation, and Control*. Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey, 1988.
7. *The Conference Board “Performance 2008. Produktivty Emploument and Growth in Word’s Economies”*.

УДК 658.012.32:007

І.І. Ярема, А.О. Босак

Національний університет “Львівська політехніка”

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ПІДПРИЄМСТВА: СТРУКТУРНИЙ ПІДХІД

© Ярема І.І., Босак А.О., 2009

Розкрито сутність категорії інтелектуального капіталу (ІК) з позиції структурного підходу як бази для побудови ефективної системи управління цим видом активів підприємств. Простежено еволюцію поглядів вітчизняних та зарубіжних дослідників концепції ІК на його структуру, на основі узагальнення яких визначено ключові елементи ІК.

The essence of a category “intellectual capital” from structural approach position as foundation of effective enterprise’s management system construction is outlined in the article. Evolution of domestic and foreign researcher’s views on IC structure are tracked out and key elements of IC are defined, based on considered views generalization.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв’язок із важливими науковими та практичними завданнями. У сучасній економічній науці та господарській практиці, пов’язаній з використанням ІК, застосовується кілька десятків термінів для його визначення. О. Кендюхов у своїй праці [5] виділяє три підходи до формулювання поняття ІК: структурний, функціонально-структурний і термінологічний. Цілі управління інтелектуальним капіталом полягають у забезпеченні формування його складових частин на основі синергетичного ефекту їх взаємодії та підтримки оптимального балансу між ними. Саме тому менеджмент інтелектуального капіталу передбачає управління всіма його видами в межах спільної стратегії. Ігнорування синергетичного ефекту взаємодії складових інтелектуального капіталу і спроба управляти ними у відриві один від одного зумовить нижчий рівень ефективності. У цьому напрямку інтегральна природа категорії інтелектуального капіталу зумовлює найдоцільнішим розгляд структурного підходу до його дефініції.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв’язання проблеми. Концепція ІК відображена в роботах таких іноземних авторів, як К.-Е. Свейбі, Дж. Гелбрейт, Т. Стюарт, Л. Едвінсон, М. Мелоун, Х. Мак-Дональд, Е. Брукінг, Л. Прусак, П. Саліван, Д. Тіс,

Х. Ітамі, Х. Сент-Онж, Л. Армстронг, Ю.Х. Даум, Б. Леонт'єв, Л. Лукічева, Т. Степанова тощо. Розгляд окремих аспектів ІК присутній у роботах вітчизняних вчених О. Бутнік-Сіверського, А. Чухно, О. Кендюхова, П. Цибулева, А. Колота, І. Журавльової, І. Левіної, Є. Марчука, О. Полуяктової, В. Прошака та інших. Як відзначає О. Бутнік-Сіверський, ІК має надзвичайно складну сутність і багатовекторність прояву [2, с. 20], що зумовлює різноманіття поглядів на його структуру. Відсутність консенсусу між дослідниками у питанні структуризації ІК приводить до того, що практики менеджменту не мають у своєму арсеналі перевірених методів та механізмів управління цим типом капіталу. Як наслідок, управління ІК в конкретний момент є скоріш мистецтвом, ніж процесом, чітко регламентованим тією або іншою моделлю. У зв'язку з цим із метою формування ефективної системи управління ІК підприємства виникла необхідність уточнення структури цієї категорії.

Цілі статті. Метою дослідження є визначення сутності категорії ІК шляхом з'ясування та уточнення його структури. Відповідно до поставленої мети визначено сукупність основних цілей, спрямованих на її досягнення:

- простежити еволюцію поглядів зарубіжних та вітчизняних дослідників категорії ІК на його структуру;
- розкрити, узагальнити та систематизувати основні підходи до трактування структури ІК;
- на основі розгляду існуючих підходів до структуризації поняття ІК конкретизувати та запропонувати власне бачення його структури.

Виклад основного матеріалу досліджень з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Вперше розгорнуту структуру ІК розробив наприкінці 80-х років *Карл-Ерік Свейбі (Karl-Erik Sveiby)*, ототожнюючи його з нематеріальними активами підприємства. Згідно з його концепцією нематеріальні активи включають три основних компоненти: індивідуальну компетентність, внутрішню та зовнішню структури фірми [6, 9].

Індивідуальна компетентність – це, за визначенням Свейбі, здатність людей діяти в різних ситуаціях. Вона тотожна людському капіталу в його традиційному розумінні й включає освіту, досвід, вміння, ціннісні установки та соціальні навички персоналу, робота якого безпосередньо впливає на бачення споживачами підприємства [6, 9].

Система внутрішньої структури містить патенти, концепції, моделі, шаблони, комп'ютерні системи та інші адміністративні, більш-менш явні, процеси. Вона створюється працівниками і, отже, перебуває у власності підприємства. Приналежними внутрішній структурі можуть бути визнані також неформальна діяльність, внутрішні мережі, “культура” або “дух” організації [6, 9].

Зовнішня структура фірми містить систему нематеріальних зв'язків із замовниками та постачальниками, конкурентів, торговельні марки, ділову репутацію або “імідж” [6, 9].

Дослідження Свейбі мало новаторський характер і багато в чому визначило наступні спроби структуризації ІК. Запропонований ним вперше варіант поділу ІК загалом був доволі обґрунтованим і логічним, однак деталізація окремих елементів і аналізування їхніх взаємозв'язків зумовлювали нерозуміння та бажання подальшого удосконалення у інших дослідників. Вдосконалення у різних авторів відбувалося як в напрямку ускладнення, так і навпаки – загального спрощення первісної “формули”, супроводжуючись замінами на, по суті, синонімічні поняття, або введенням понять, суміжних стосовно первісної “тріїці”.

Ототожнює поняття ІК, нематеріальних ресурсів та нематеріальних активів також *Юрген Х. Даум (Juergen H. Daum)*. Він зараховує до нематеріальних активів усе, що перебуває у власності підприємства, але не має матеріальної форми. Так, на думку Даума, елементами ІК є людський, структурний, партнерський та клієнтський капітали. Особливу увагу Даум приділяє структурному капіталу, виділяючи у його складі капітал першого (кодифіковане ноу-хау), другого (організаційні структури, процеси, методи, інформаційні системи, що служать для обміну інформацією і творчого застосування знання) та третього (системи та процеси управління, що дозволяють підприємству концентруватися на стратегії та пристосовувати її до умов середовища) порядків [8, с. 110].

Томас Стюарт (Thomas Stewart) вважає ІК інтегрованим утворенням і виділяє в ньому три складові частини: людський, структурний та споживчий капітали. Під людським капіталом Стюарт

розуміє наявність знань і вміння використовувати їх для задоволення потреб клієнтів. Структурний капітал включає форми, методи, структури, що дозволяють ефективно здійснювати збір, тестування, організацію, фільтрацію, збереження і розподіл існуючого знання. Споживчий капітал охоплює відносини організації зі споживачами її продукції [11, 12].

Автори *Лейф Едвінсон (Leif Edvinsson)* та *Майкл Мелоун (Michael S. Malone)* дотримуються доволі широкого трактування поняття ІК, зараховуючи до нього фактично усі ресурси сучасного підприємства, які не підлягають традиційному оцінюванню. Едвінсон і Мелоун елімінували споживчий капітал і попутно “перейменовували” індивідуальний капітал у людський, виділивши так в межах ІК людський та структурний капітали [5, 6].

Людський капітал розглядають дослідники як сукупність знань, практичних навичок і творчих можливостей працівників підприємства, спрямована на виконання поточних завдань. Іншими його складовими є моральні цінності організації, культура праці та спільний підхід до справи. Людський капітал, як вважають Едвінсон і Мелоун, не може перебувати у власності підприємства [6, с. 90].

До структурного капіталу Едвінсон та Мелоун зараховують усе, що залишається на підприємстві, коли службовці йдуть додому. Своєю чергою, це “все” включає клієнтський та організаційний капітали. Капітал споживачів, або клієнтів, складається з бази споживачів, характеру зв'язків із ними та їхнього потенціалу. Організаційний капітал – це систематизована й формалізована компетентність підприємства плюс системи, що підсилюють її творчу ефективність, а також організаційні можливості, спрямовані на створення продукту і вартості. Відповідно, організаційний капітал включає капітал інновацій і капітал процесів. До першого зараховують захищені комерційні права, інтелектуальну власність та інші нематеріальні активи і цінності, які забезпечують здатність підприємства до відновлення. Другий представлений системами організації виробництва, збуту, післяпродажного сервісу тощо, у процесі діяльності яких формується вартість продукту [6, с. 90–91].

Вагомий внесок у розвиток структури ІК зробив *Х'юберт Сент-Онж (Hubert St. Onge)*, започаткувавши у 1993 р. концепцію “клієнтського капіталу”. Розпочавши дослідження із співвідношення між людським, структурним та фінансовим капіталами фірми, він зробив висновки про те, що для комерційного успіху в довготривалій перспективі перші два типи капіталу повинні зосередитись на пов'язаних з клієнтом інтересах. Отже, фірма створює запас капіталу навколо її клієнтів, який С.-Онж назвав клієнтським капіталом. Загалом, модель Онжа стверджує, що довгостроковий прибуток утворюється при злитті людського, структурного та клієнтського капіталів [1].

Майкл Армстронг (Michael Armstrong) виділяє три складові ІК: людський капітал (знання, вміння, здібності працівників тощо), соціальний капітал (запаси і переміщення знань, які виникають завдяки мережі взаємодій всередині і зовні організації) та організаційний капітал (інституціолізоване знання, яким володіє організація і яке зберігається в базах даних, інструкціях тощо) [3, с. 26].

Дещо інший підхід до визначення структури ІК притаманний британській дослідниці *Енні Брукінг (Annie Brooking)*. Вона класифікує ІК детальніше, виділяючи в його складі чотири елементи: ринкові активи, інтелектуальну власність як актив, людські (гуманітарні) та інфраструктурні активи. Цю саму позицію поділяють *Роберт Каплан (Robert Kaplan)* і *Девід Нортон (David Norton)* [10, 11].

Під ринковими активами (Market Assets) Брукінг вбачає той потенціал, що забезпечується нематеріальними активами, пов'язаними з ринковими операціями. Вони надають підприємству перевагу в зовнішньому середовищі, оскільки забезпечують поінформованість покупців про відмінні ознаки підприємства та характер його діяльності. Сюди зараховують марочні назви, прихильність покупців цим назвам, канали розподілу, повторні угоди тощо [11, с. 29].

Людські активи (Human-Centred Assets) розглядаються як сукупність колективних знань співробітників фірми, їхніх творчих можливостей, умінь вирішувати проблеми, управлінських, керівних і підприємницьких якостей, поведінка в різних ситуаціях. На відміну від інших видів активів людські належать не підприємству загалом, а окремому працівникові. Тому важливо з'ясувати, у чому полягають вміння та навички конкретного співробітника, і навчитися вилучати з них максимальну користь [11, с. 29].

Інтелектуальна власність як актив (Intellectual Property Assets) являє собою узаконений інструмент для захисту різних корпоративних активів. Вона включає ноу-хау, патенти, авторські права, виробничі та торговельні секрети тощо [11, с. 29-30].

Інфраструктурні активи (Infrastructure Assets) об'єднують технології, методи і процеси, що забезпечують роботу підприємства: корпоративну культуру, методи оцінки ризику, фінансову структуру, бази даних тощо. Вони дозволяють фірмі функціонувати упорядкованіше, надійно та якісно, а також формують середовище комунікацій працівників підприємства [11, с. 30].

Заслуговує на увагу структуризація, яку запропонував *Владислав Баранчев*. Згідно з поглядами цього дослідника, ІК є своєрідною пірамідою нематеріальних активів, в якій вони розташовані за окремими рівнями: спочатку творча складова – люди, згодом системи, що підтримують творчість, потім результати творчості, далі – результати їх захисту, і, нарешті, результати задоволення споживачів – репутація організації. Таким чином, піраміда ІК включає такі складові: людські ресурси; активи, що містяться в корпоративній та інноваційній культурах; організаційно-управлінські активи в навичках за функцією “організування” та іншими функціями; продуктово-технологічні (інноваційні) активи; стратегічні активи; репутаційні активи [5, с. 44–45].

Олександр Кендюхов, на основі проведеного у праці [4] гносеологічного аналізу наводить таку дефініцію ІК: “це здатні створювати нову вартість інтелектуальні ресурси підприємства, представлені людським і машинним інтелектами, а також інтелектуальними продуктами, створеними ним самостійно або залученими з сторони як засоби створення нової вартості”. Кендюхов наводить детальну класифікацію ІК, функціональним типам якого ставить у відповідність види ІК:

- персоніфікований капітал – пов'язані з роботою знання й уміння, творчі здібності, освіта, професійна кваліфікація, лояльність, ціннісні установки персоналу, психометричні характеристики;
- техніко-технологічний капітал – винаходи, корисні моделі, промислові взірці, патенти, виробничі секрети (ноу-хау), права на дизайн;
- інфраструктурний капітал – 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. Сюди ж він відносить імідж підприємства або його ділову репутацію [5, с. 55].

Усі види ІК на думку Кендюхова перебувають в тісному діалектичному взаємозв'язку, проте ключовим дослідник вважає персоніфікований капітал [5, с. 55].

Ще один український вчений, *Анатолій Колот*, найвдалішою вважає структуризацію ІК на людський капітал, капітал установи та капітал взаємодії з інститутами ринку [7, с. 9].

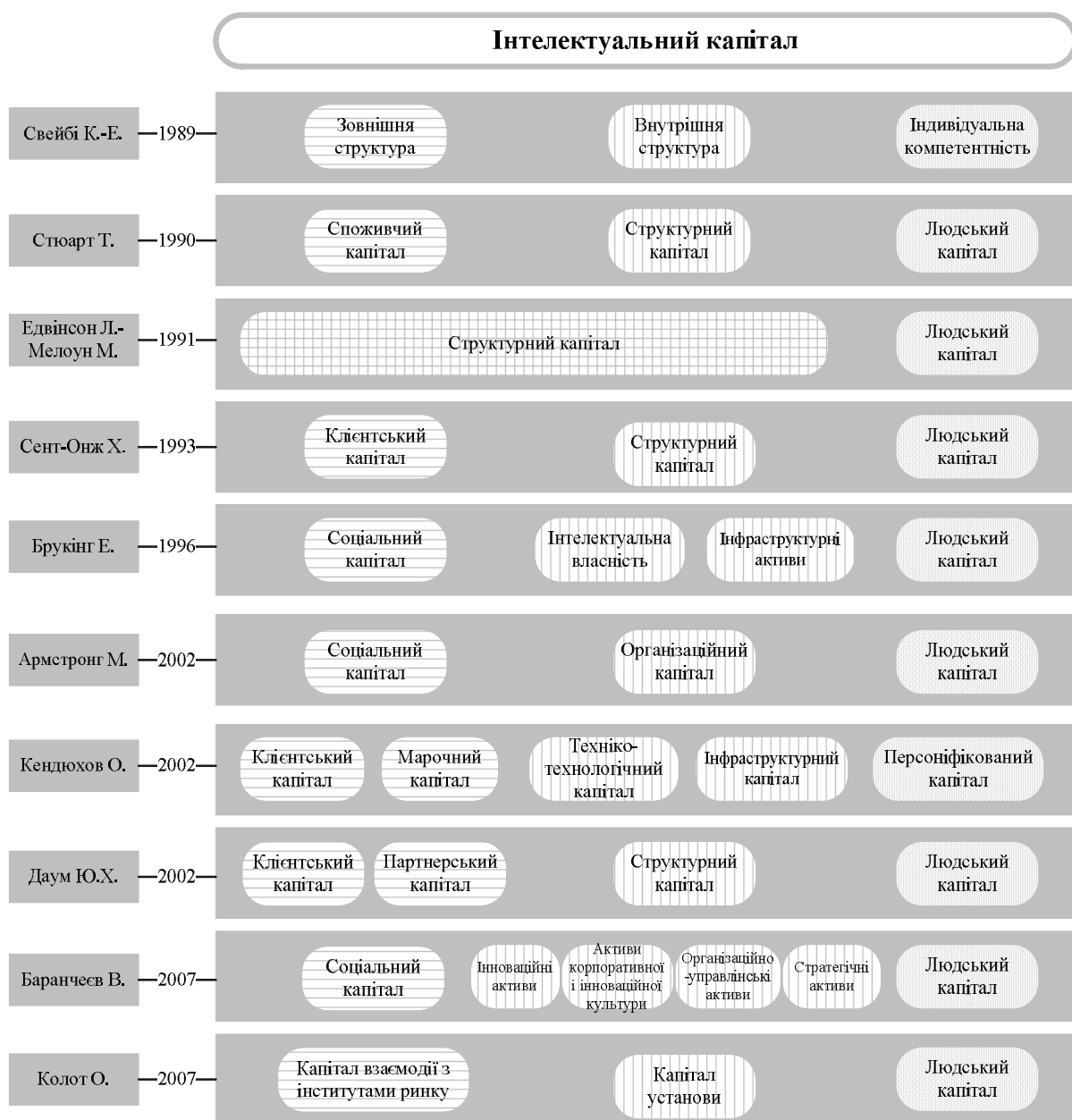
Під людським капіталом він розуміє ресурс, що акумулює знання, уміння, навички, творчі та інтелектуальні здібності, досвід, мотивуючі настанови, потенціал мобільності, командної роботи, орієнтації на високі остаточні результати [7, с. 9].

Капітал установи репрезентований ліцензіями, патентами, технологіями, зокрема інноваційно-інформаційними, торговими марками, корпоративною культурою, організаційними структурами, системами зв'язку установи, базами тощо. Тобто капітал установи Колот розглядає як організаційно-технічний, інноваційно-інформаційний ресурс, пов'язаний з функціонуванням установи, загалом, більше того, це функціонування взагалі можливе тільки за його наявності [7, с. 9–10].

Капітал взаємодії з інститутами ринку – це ресурс відносин установи з клієнтами і партнерами, іншими інститутами ринку та технологій їх розвитку. Цей ресурс включає імідж установи на ринку, торгові марки, бренди, зв'язки з клієнтами, інформацію про клієнтів, технології збереження існуючих клієнтів і залучення нових, технології розвитку іміджу установи та її брендів [7, с. 10].

Отже, існуючі підходи до структуризації ІК доволі широкі та еkleктичні. Та обставина, що різні види ІК функціонують у тісній єдності, не знімає завдання їхнього точного визначення. Це

питання має не тільки теоретичне, але й велике практичне значення для управління цим видом ресурсів підприємства, тому з метою його вирішення систематизуємо підходи до трактування структури ІК. У схемі, наведеній нижче (рисунок), узагальнено в хронологічному порядку наведені структуризації категорії ІК.



*Хронограма підходів до трактування структури категорії ІК
[розроблено на основі аналізу літературних джерел [1–12]]*

З рисунка очевидно, що первісно запропонована Свейбі структура ІК за нечастими винятками зберігалась у всіх варіантах. Пропоновані зміни стосувались переважно введення додаткових компонент або просто були дещо іншою інтерпретацією уже існуючих.

Отже, дослідники, як правило, ділять ІК на людський та організаційний. Останній, своєю чергою, поділяють на внутрішній і зовнішній стосовно підприємства. У складі останнього особливий наголос в основному роблять на клієнтський капітал, що не є цілком обґрунтованим, оскільки такий підхід повністю ігнорує відносини підприємства з іншими суб'єктами ринку (партнерами, конкурентами тощо). Саме тому подальший розгляд структури ІК потрібно

здійснювати із виділенням в його складі людського, структурного та ринкового капіталів. Ця структуризація є найдоцільнішою з точки зору побудови ефективної системи управління ІК, оскільки врахує різномірність природи окремих складових ІК і водночас не є громіздкою.

Висновки та перспективи подальших досліджень. ІК з позиції структурного підходу потрібно розглядати як сукупність людського, структурного та ринкового капіталів. Уникнення цим підходом деталізації із одночасним врахуванням ключових особливостей компонентів ІК робить його найвдалішим для цілей побудови ефективної системи менеджменту ІК.

Подальші дослідження в цьому напрямку потрібно спрямувати на удосконалення моделі управління ІК та визначення ключових індикаторів його стану на основі отриманих результатів.

1. Sullivan, P. *Value-driven Intellectual Capital; How to Convert Intangible Corporate Assets into Market Value* [Електронний ресурс] // Wiley. – 2000. – Р. 238–244. – Режим доступу: <http://www.sveiby.com/articles/icmovement.htm>.
2. Бутнік-Сіверський О. Інтелектуальний капітал: теоретичний аспект // Інтелектуальний капітал. – 2002. – № 1. – С. 16–27.
3. Кавецький В.В. Конкуреноспроможність підприємства у світлі реалізації інтелектуального капіталу // Вісн. Вінницьк. політехн. ін-ту. – 2008. – № 2. – С. 24–30.
4. Кендюхов О. Гносеологія інтелектуального капіталу // Економіка України. – 2003. – 4(497). – С. 28–33.
5. Кендюхов О.В. Ефективне управління інтелектуальним капіталом: Монографія / НАН України. Інститут економіки промисловості. – Донецьк: ДонУЕП, 2008. – 363 с.
6. Климов С.М. Интеллектуальные ресурсы общества. – СПб.: ИВЭСЭП, Знание, 2002. – 199 с.
7. Колот А.М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань // Економічна теорія. – 2007. – № 2. – С. 3–13.
8. Макаров А.М., Воробьева О.А. Интеллектуальный капитал организации в антикризисном управлении // Вестн. Удмуртск. ун-та. – 2005. – № 3. – С. 107–118.
9. Свейби, Карл-Эрик. Теория фирмы, основанная на знаниях. Руководство к формулированию стратегии [Електронний ресурс] // Интеллектуальный капитал. – 2001. – № 4, т. 2. – Режим доступу: <http://www.knowledgeboard.com/download/2382/Kbased-Theory-of-Firm-Sveiby.doc>.
10. Спиридонова Е.А. Анализ современных моделей управления интеллектуальным капиталом и максимизация стоимости предприятия // Вестн. СПб. ун-та. – 2008. – № 3. – С. 122–130.
11. Степанова Т.Е., Манохина Н.В. Экономика, основанная на знаниях (теория и практика): учебное пособие. – М.: Гардарики, 2008. – 238 с.
12. Стюарт Т. А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций / Пер. с англ. – М.: Поколение, 2007. – 368 с.