

Список літератури

1. **Борисенко З.М.** Основи конкурентної політики: Підручник. - К.: Таксон, 2004. – 704 с.
2. **Войчак А.В.,** Камишніков Р.В. Конкурентні переваги підприємства: сутність і класифікація // Маркетинг в Україні, 2005. – № 2. – С. 50-53.
3. **Лифиц И.М.** Теория и практика оценки конкурентоспособности товаров и услуг - М : Юрайт-М, 2001. – 224 с.
4. **Шевченко Л.С.** Конкурентное управление: Уч. пособие. – Харьков: Эспада, 2004. – 520 с.

Рукопис подано до редакції 12.03.14

УДК 65.011.46

Г.А. УТКІНА, канд. економ. наук, доц., Криворізький національний університет

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК БАЗИСНА СКЛАДОВА ЇЇ ІННОВАЦІЙНОГО ТИПУ РОЗВИТКУ

На чинному етапі реалізації інноваційного типу розвитку економіки володіння науковими знаннями і визначає специфіку ресурсів кожної організації, а значить визначає і основну рушійну силу інноваційного розвитку економіки, яка базується на гармонічному поєднанні індивідуальних професійних знань членів виробничих колективів та знань, отриманих завдяки інформаційному простору.

Мета даної статті полягає в з'ясуванні та обґрунтуванні специфіки структурування капіталу організації з позиції появи нового характеру виробничої діяльності – результативного використання генетичних можливостей людини - її інтелекту

Аналіз теоретичних досліджень з питання формування змісту поняття інтелектуальний капітал як базової складової інноваційного типу розвитку організації, дає можливість виокремити його головну підсистему - людський капітал як підмножину людських ресурсів організації, яка реально забезпечує (або може) не лише ефективне сьогоденне існування організації за рахунок гнучкості внутрішньої структури, а й визначає майбутнє організації - гнучкість зв'язку з клієнтним капіталом, і таким чином, забезпечує інноваційний тип розвитку організації в майбутньому.

Ключові слова: капітал, матеріальні ресурси, нематеріальні ресурси, інтелектуальний капітал, інтелектуальний капітал організації, людський капітал, структурний капітал, споживчий капітал.

Вступ. Для того, щоб елементи економічної системи - підсистеми заданої системи, забезпечували достатні і необхідні умови існування системи як певного економічного джерела, потрібно гарантувати притаманність цим елементам таких особливостей як перевага, ефективність по відношенню до вже існуючих, стійкість, адаптованість і, як результат, конкурентоздатність на ринку збуту.

Саме такі особливості і притаманні системі наукових знань, що є основою для прогресуючого сьогодні типу розвитку економіки - інноваційного, характерною рисою якого стає перехід знань в роль головної складової капіталу. Заміна фізичної праці знанням означає перетворення суспільного виробництва з матеріального в інноваційне, тобто в таке, що в основі якого є використання нових знань (або нове використання знань), втілених в технології, ноу-хау, в нових комбінаціях виробничих факторів, в структуру організації і управління виробництвом і, як результат, отримати інтелектуальну ренту і різного роду переваги перед конкурентом [19]. Це і обумовило перехід від істинно технологічних навичок розв'язання економічних проблем до інтелектуальних.

Постановка завдання. На чинному етапі реалізації інноваційного типу розвитку економіки саме володіння науковими знаннями і визначає специфіку ресурсів кожної організації, а значить визначає і основну рушійну силу інноваційного розвитку економіки, яка базується на гармонічному поєднанні індивідуальних професійних знань членів виробничих колективів та знань, отриманих завдяки інформаційному простору. Як примусити систематично і системно працювати ці знання на користь успішної реалізації інноваційних процесів конкретної організації, що передбачає своєчасну і результативну адаптацію до вимог нового стилю виробничої діяльності - інноваційного типу розвитку економіки? Практична відповідь передбачає формування умінь та навичок управління знаннями виробничого колективу як вартістю організації, що повинна дати нову вартість і цим самим забезпечити

конкурентоспроможність. Тобто з'являється необхідність нового принципу структурування ресурсів організації в економічній категорії «капітал організації».

Мета даної статті полягає в з'ясуванні та обґрунтуванні специфіки структурування капіталу організації з позиції появи нового характеру виробничої діяльності - результативного використання генетичних можливостей людини - її інтелекту.

Викладення основного матеріалу. Шлях становлення людського суспільства - це тернистий шлях людства в боротьбі за виживання за рахунок доходу як результату праці - отримання результатів існування, які представлені людськими ресурсами, матеріалами і технологіями та інформацією. Оскільки ці ресурси між собою пов'язані системно, то в залежності від «стилю» їх впорядкування маємо різні типи економіки, а саме

для індустріального періоду розвитку суспільства мала місце модель «матеріали+ ехнології +людина+інформація» (період тейлєро-фордизму);

для постіндустріального - в кінці ХХ століття: «інформація+людна+технології+ матеріли» (період технологічної парадигми);

на початку ХХІ століття: «людина як джерело знань + інформаційні потоки + технології + матеріали» (період знаннєвої парадигми).

Залежність від вагомості в процесі створення засобів існування та розвитку суспільства ресурси, що створені людьми для ефективного виробництва товарів та послуг, була узагальнена у філософській категорії «капітал».

Капітал (нім. *kapital*, лат. *capitalis* - головний) - у широкому значенні - це все, що може приносити дохід, або ресурси, які створені людьми для ефективного виробництва товарів і послуг; у вузькому значенні - це засоби виробництва, які вкладені у діло з метою отримання доходу [20]. Сутність капіталу у фундаментальній економічній категорії - це вартість (цінність, ресурси), яка приносить нову вартість (дохід, прибуток).

Поняття «капітал» в економічній теорії з'явилося лише в кінці ХVІІ ст. Концепція капіталу займає головне місце в політекономії та теорії організації і була об'єктом дослідження в працях Ф.Кене, А.Тюрго, А.Сміта, К.Маркса та багатьох сучасних теоретиків Проте у сучасній економічній теорії і до теперішнього часу ще не має однозначного тлумачення цієї концепції.

Сутність поняття «капітал» в процесі розвитку економічних теорії поповнювалась певним змістом, а саме: з врахуванням співвідношення його розміру і кількості опосередкованих благ (суб'єктивно-психологічна школа); з урахуванням мікро- та макро- економіки (неокласична школа); з точки зору умов перетворення багатства в капітал, але спільним було те, що капіталом вважалися тільки ті ресурси, які матеріалізовані. Перехід всесвітньої економіки на шлях інноваційного розвитку на основі знань та інформації корінним чином змінив сутність поняття «капітал»: в сучасних теоріях організації і прийняття рішень головним є людський капітал як основна складова капіталу організації в тій його частині, що має назву інтелектуального капіталу і представлена тією підмножиною людських ресурсів організації, що забезпечують (або можуть) найбільш ефективно рішення інноваційних проблем.

З філософського погляду інтелект (лат. *intellectus* - розум) - розум, здатність мислити, проникливість, сукупність тих розумових функцій (порівняння, абстракції, утворення понять, судження, висновків тощо), які перетворюють сприйняття в знання або критично переглядають чи аналізують уже наявні знання [23, с. 181].

Під організацією як суб'єкта господарювання, що має певний юридичний статус (підприємство, фірма, корпорація, асоціація, акціонерне товариство, компанія, біржа, банк тощо) і має власне майно, майнові права незалежно від осіб, що до нього входять, та несе відповідальність за свої дії [18]), розуміють групу людей (не менше двох осіб), діяльність яких свідомо координується для досягнення спільної цілі або цілей. Цілі кожної організації включають перетворення наявних ресурсів для досягнення результатів.

Ресурси організації представлені двома основними видами залежно від способу (форми) їх реалізації: матеріальні та нематеріальні ресурси.

Порівняльний аналіз тлумачень поняття «матеріальні ресурси» свідчить про те, що існують різні аспекти розкриття його змісту, а саме: як предметів праці; як предметів, так і засобів праці; лише як матеріали; як основні та оборотні засоби, що використовуються у виробничому процесі.

Враховуючи функціональне призначення ресурсів організації на чинному етапі розвитку економіки, на нашу думку, найбільш змістовним є таке тлумачення поняття «матеріальні ресурси» - це основні засоби, які використовуються (або можуть бути використані) у виробничому процесі та формують його матеріально-речову базу.

Зауважимо, що згідно діючому законодавству з питань бухгалтерського обліку поняття «активи» і «ресурси» вважаються тотожними, а значить є тотожними й поняття «матеріальні активи» й «матеріальні ресурси».

Нематеріальні активи - це вартість прав на використання в господарській діяльності підприємства об'єктів інтелектуальної, в тому числі промислової, власності, а також інших прав власності і користування.

Нематеріальні активи включають: права на об'єкти промислової власності; права на об'єкти, що охороняються авторським і суміжними правами; інші права власності і користування.

Обумовлюється зміст поняття «нематеріальні активи» з позиції бухгалтерського та податкового обліку. Нормативна база нематеріальних активів визначається цілою системою офіційних документів.

Узагальнюючи зміст поняття «нематеріальні ресурси», маємо: нематеріальні активи - це вартість нематеріальних об'єктів, які визнаються об'єктом права власності конкретного підприємства, використовуються протягом відносно тривалого періоду (більше року) в його господарській діяльності та здатні давати прибуток (величину якого важко прогнозувати) протягом декількох років.

Нематеріальний актив має такі характерні ознаки: не має грошової форми; не має матеріальної форми; не є дебіторською заборгованістю; використовується на підприємстві більше року (або операційного циклу, якщо його тривалість перевищує один рік); може бути ідентифікований.

Кожен нематеріальний актив має свою вартість, бо гарантує власнику певні узаконені права та привілеї. Більшість нематеріальних активів не мають матеріальної форми, проте нематеріальні активи можуть міститися в (або на) фізичній субстанції, такий як компакт-диск (як елемент комп'ютерного забезпечення), юридична документація (як ліцензія чи патент) або плівка. Визнавати актив як матеріальний або нематеріальний слід на основі оцінки того, який елемент (матеріальний чи нематеріальний) є суттєвішим.

Закономірно, що по статусу людські ресурси - це нематеріальні активи організації, бо кожен спеціаліст не оцінюється в грошовій формі як особистість, а отримує платню за свій внесок у виробництво продуктів чи послуг. Інформація (інформаційні потоки) теж відносяться до нематеріальних активів як такі, що не мають часової межі використання.

Наповнення змістом поняття «капітал» організації здійснювалось еволюційно поетапно: оцінка вартості нематеріальних активів, оцінка інтелектуального капіталу і, як результат, поява необхідності управління таким капіталом.

На вартість нематеріальних ресурсів суспільства вперше звернув увагу (вартість брэнда компанії, її репутація, компетенція її співробітників) засновник концепції управління знаннями шведський економіст Карл-Ерік Свейбі. В 1986 р. він опублікував результати своїх досліджень і у праці «Невидимий балансовий звіт», де ввів поняття «інтелектуальний капітал організації». Згідно концепції Свейбі, інтелектуальний капітал включає все те, що знає організація як система, якій притаманні ті чи інші специфічні особливості. Він вперше запропонував розгорнуту структуру інтелектуального капіталу, ототожнюючи його з нематеріальними ресурсами організації і представив його такими трьома компонентами: індивідуальна компетентність, внутрішня структура та зовнішня структура фірми

Пізніше інтелектуальний капітал організації ототожнював з нематеріальними ресурсами німецький провідний економіст та консультант, член Німецької Асоціації Контролінгу Юрген Х.Даум (2002 р.). На його думку, до нематеріальних ресурсів відноситься все, що перебуває у власності організації, але не має матеріальної форми. Саме такими елементами, як вважає Ю.Даум, є людський, структурний, партнерський та клієнтський капітали як елементи інтелектуального капіталу

У 1991 р. американський економіст Т. Стюарт опублікував свою першу працю про інтелектуальний капітал «Інтелектуальний капітал» [3]. Він дав таке тлумачення цій економічній категорії: «інтелектуальний капітал - це накопичені корисні знання»,

«інтелектуальний матеріал, що сформований, закріплений за компанією і використовується для виробництва більш цінного майна. Розум стає майном, коли під впливом вільно діючої сили мозку створюється дещо корисне, що має певну форму: перелік відомостей, база даних, опис процесу тощо». Отже, на думку Т.Стюарта, інтелектуальний капітал є результат роботи мислення, тобто знань. Поняття «інтелектуальний капітал організації» як узагальнення основного сенсу людського ресурсу конкретної організації офіційно було визнано недавно, а саме після публікації в 1993-1994 роках звіту шведської страхової та фінансової компанії «Скандія» про факти, що визначають дійсну вартість компанії. Авторами звіту, а потім і книги, були західні вчені Л.Едвінссон та М.Мелоун. У цих роботах вартість інтелектуального капіталу автори праць визначали як різницю між акціонерною вартістю компанії і вартістю її чистих активів. Автори концепції йдуть значно далше, ніж обчислення цієї різниці: вони виділяють різні складові інтелектуального капіталу, розробляють методи їх вимірювання, пропонують формули для отримання інтегрального показника - вартість інтелектуального капіталу.

Поняття «інтелектуальний капітал» формується на теренах філософського поняття «капітал», основною рисою якого є забезпечення, отримання доданої вартості. А тому є закономірною потреба в управлінні таким видом капіталу в розрізі організації та її функціональних частин. Як і кожне економічне явище, категорія «інтелектуальний капітал» проходила еволюцію не лише за змістом, а й за становленням процесу управління нею. Окремі аспекти управління інтелектуальним капіталом на прикладі певних організацій досліджували Т. Стюарт, Л. Едвінссон і М. Мелоун, Е. Брукінг, Я. Берсуцький і О. Кендюхов, О. Бутник-Сіверський, Ф. Євдокимов, Л. Саломатіна, В. Краснова, О. Бандирська, О. Пікуз, А. Ступницький, Є. Панченко, Н. Казакова, І. Калюжний, Л. Федулова, І. Федулова. Проте залишається невирішена ціла низка завдань щодо системи управління інтелектуальним капіталом організації, а також формування системи організаційно-економічного забезпечення інноваційного розвитку на базі цього капіталу.

У процесі еволюційного формування змісту поняття «інтелектуальний капітал організації» визначились три основні аспекти розкриття сенсу цього поняття, а саме: структура інтелектуального капіталу як категорії економіки; функціонально-структурний аспект; термінологічний аспект.

Перший з аспектів управління інтелектуальним капіталом організації представлений цілою системою цієї економічної категорії.

Одним із перших термін «інтелектуальний капітал» використав Т.Стюарт у вище зазначеній роботі - «Інтелектуальний капітал». Він визначив його як суму знань всіх робітників компанії, яка забезпечує її конкурентоздатність. Т.Стюарт виокремив два фактора, що визначають інтелектуальний капітал як систему: «насамперед, це напівпостійна сукупність знань, що виростає навколо деякої задачі, людини або організації та інструменти, за допомогою яких можна збільшити сукупність знань» [3, с. 119-120]. Розкривши так сенс поняття, Т. Стюарт виділив три компоненти інтелектуального капіталу як його підсистему людський капітал, структурний капітал, споживчий капітал, а саме:

людський капітал - це «властивість пропонувати клієнтам рішення» [3, с.126], тобто, по-перше, наявність знань і, по-друге, уміння використовувати їх для задоволення потреб клієнтів;

структурний капітал, як «організаційні здібності організації відповідати потребам ринку» [3, с.127]. На відміну від людського капіталу - знань, які належать кожному співробітнику, структурний капітал належить організації в цілому. До його складу належать технології, винаходи, бази даних, публікації, процеси тощо, тобто все те, що може бути документально оформлено і юридично захищено;

споживчий капітал - це відносини організації зі споживачами її продукції. Це важлива частина інтелектуального капіталу організації, оскільки саме в цих відносинах інтелектуальний капітал перетворюється в гроші і приносить реальний дохід.

Автори звіту шведської страхової і фінансової компанії «Скандія» (1993 р.) Л. Едвінссон і М. Мелоун особливу увагу приділили інтелектуальному капіталу як фактору визначення реально існуючої вартості компанії, оскільки такий капітал дає можливість врахувати майбутні доходи з точки зору внеску людини, її здатності постійно створювати ще більшу додану вартість.

Запропонована ними модель інтелектуального капіталу (людський та структурний капітал, з двома складовими - організаційний капітал та капітал взаємовідносин) була однією з перших

на теренах постіндустріальної економіки, а тому їй закономірна притаманність певної неточності і навіть суперечливості.

Дослідження Т. Стюарта, Л. Едвінссона, М. Мелуона, будучи близькими за цілою низкою положень, мають і деякі важливі відмінності та взаємні переваги.

Зокрема, підхід Т.Стюарта вважається більш детальним і адаптованим до умов ринкової економіки, бо він виділяє відносини зі споживачами в окрему і важливу частину інтелектуального капіталу, оскільки в цих відносинах інтелектуальний капітал приносить реальний дохід. Таке виділення свідчить, що відносини зі споживачами носять двохсторонній характер - як з боку організації, так і з боку споживачів і залежать не лише від організації.

Вагомий внесок у розвиток структури інтелектуального капіталу зробив Х'юберт Сент-Онж, започаткувавши в 1993 році 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, яких С.Онж назвав клієнтським капіталом.

Англійський вчений Майкл Армстронг (2002 рік) виділяє три складові інтелектуального капіталу: 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) [11, с.26]

Зупинимося на тих дослідженнях, котрі мають певні специфічні особливості як теорії з питань управління інтелектуальним капіталом. Так, Е. Брукінг [6,с.131] виділяє в інтелектуальному капіталі (1996 рік) чотири складові частини: ринкові активи, людські активи, інтелектуальна власність як актив, інфраструктурні активи.

Американські вчені-практики У. Букович і Р.Уільямс [7] описують модель інтелектуального капіталу, згідно з якою для створення вартості організація повинна одночасно управляти різними типами інтелектуального капіталу, а саме:

На думку українського економіста І. Іванюка [10], інтелектуальний капітал являє собою сукупність таких складових як інтелектуальний потенціал (людський капітал), інтелектуальна власність або інтелектуальна активність (структурний капітал), ринкові та інфраструктурні активи (клієнтський капітал).

Він визначає, що «сутність інтелектуального капіталу як економічної категорії можна визначити як систему економічних відносин, що виникають на рівні індивідуального відтворення капіталу між суб'єктами господарювання з приводу виробництва, обміну, розподілу і споживання інтелектуального продукту» [10, с.12].

Інший дослідник О. Бервено [5] вважає, що до структури інтелектуального капіталу потрібно включити нематеріальні активи підприємства та засоби інтелектуальної діяльності, так як нематеріальні активи підприємства є сукупністю двох складових: інтелекту працівника та знакових форм відчуження інтелекту (статичної та динамічної інтелектуальної власності).

Засоби інтелектуальної діяльності за підходом О. Бервено можна ототожнити зі структурним капіталом, а людський капітал окремо взагалі не розглядається.

На думку дослідника А. Чухно [24], інтелектуальний капітал організації є сукупністю чотирьох складових: технологічного капіталу, людського капіталу, організаційного та клієнтського капіталів.

Наведені фрагменти структурного аналізу тлумачень поняття «інтелектуальний капітал» з точки зору категорії економіки чітко визначають змістовну складність цього поняття через її багатогранність і в той же час чітко визначає базову складову цієї категорії - «людський капітал», який повинен реалізуватися в двох напрямках: структурою внутрішніх відносин організації для забезпечення ефективності виробництва та структурою клієнтських відносин, які визначають основний вектор розвитку організації.

При цьому в широкому розумінні тріада понять «людина як спеціаліст+організація+клієнт» визначає економічний уклад у вигляді подвійної петлі незалежно від специфіки ресурсів (рис. 1).

Інтелектуальний капітал організації

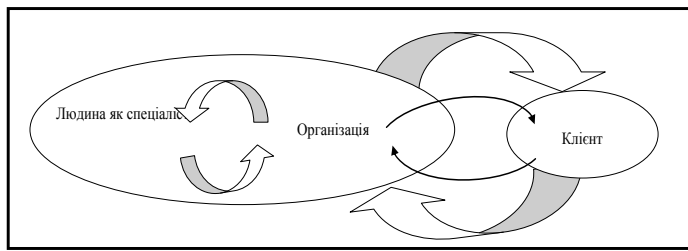


Рис. 1. Узагальнена модель структурних зв'язків інтелектуального капіталу організації як системи

Зміст поняття «людський капітал», як головної складової інтелектуального капіталу змінюється в зв'язку зі зміною акценту на роль людини в здійсненні економічних процесів.

Так, якщо в К.Е. Свейбі вимога до людського капіталу організації полягає

в наявності певної освіти, в цінності установки та соціальних навичок персоналу по формуванню бачення споживачами конкретного підприємства, то у Л. Едвіссона і М. Мелуона це є вже вимога оцінки загального обсягу інвестицій організації в освіту, здібності та майбутні співробітників.

У Т. Стюарта людському капіталу надається першочергового статусу в справі народження та становлення організації, а тому початковий етап зародження фірми повинен розпочинатися не з забезпечення її матеріальної бази, а з об'єктивного оцінювання її можливого (бажаного) людського капіталу компанії шляхом інвентаризації інформаційних ресурсів, явних та неявних знань, якими володіє кожен майбутній спеціаліст організації [3, с.11].

Т.Стюарт пропонує й практичну модель здійснення процедури підбору спеціалістів відповідно не лише до профілю виробництва, а й оцінки максимально можливої віддачі їх знань на користь майбутнього підприємства. Така матрична модель в координатах («віддача»; «замінність») подана відповідно до чотирьох груп поділу персоналу організації, якими може бути представлений її людський капітал організації. (рис. 2)

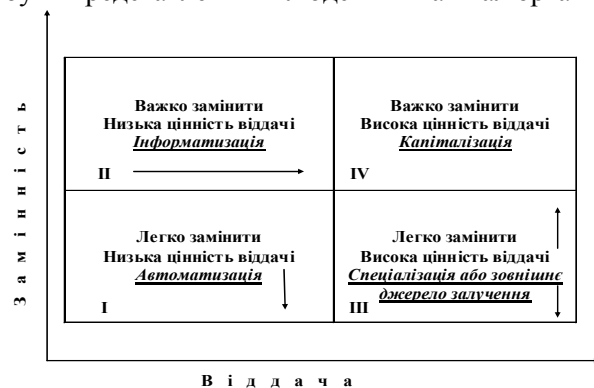


Рис. 2. Матрична модель людського капіталу організації за Т. Стюартом

До першої (I) групи потрібно віднести малокваліфікованих робітників, яких умовно можна розмістити у лівому нижньому куті координатної площини.

До другої групи (II), яку зображено у лівому верхньому куті, можна зарахувати кваліфікованих співробітників, контролерів якості, аудиторів, досвідчених секретарок та інших. Їм не легко знайти заміну, проте їхня

робота не є визначальною у привабливості продукції фірми для споживачів.

До третьої групи (III), яку розміщено у правому нижньому куті, належать працівники зі специфічними вміннями та навичками, наприклад, дизайнери для ефектного упакування товару або фахівці з реклами. Однак і їх можна замінити. І насамкінець, до четвертої групи (IV) входять справжні професіонали, роботу яких важко переоцінити.

Це можуть бути науковці, які займаються спеціальними розробленнями для компанії, торговельні представники, котрі досконально вивчили кон'юнктуру привабливого сегменту ринку тощо. Саме таких спеціалістів замінити у короткотерміновому періоді досить важко, адже їх професіоналізм та унікальні здібності забезпечують конкурентні переваги фірми.

Представники функціонального-структурного підходу до управління інтелектуальним капіталом, зокрема Н. Казакова, О. Кендюхов, Б. Леонтєв, В.Зінов, окрім виокремлення його структурних складових, розглядають також основні моменти управління ним через сутність окремих функцій [12],[14],[17].

Так, Б. Леонтєв визначає інтелектуальний капітал як «сукупність наявних у людини законних прав на результати її творчої діяльності, її природних і придбаних інтелектуальних здібностей і навичок, а також накопичені нею бази знань і корисні відносини з іншими суб'єктами» [17, с. 38-39]. Таке визначення не розкриває всі елементи структури інноваційного капіталу.

В. Зінов зазначає, що інтелектуальний капітал виступає не тільки як сукупність інтелектуальних ресурсів організації, але й як система відносин між економічними суб'єктами з приводу виробництва, розповсюдження й використання інтелектуальних ресурсів і знань, що необхідні для їх ефективного функціонування [9, с. 121].

Н. Казакова розглядає інтелектуальний капітал у чотирьох аспектах: як цінність, систему, процес і як результат [13, с. 167-168]. Інтелектуальний капітал як цінність означає актив, що має властивість приносити дохід.

Як система він є сукупність взаємопов'язаних і взаємодіючих визначених певним чином елементів з відповідними структурними зв'язками.

Як процес він визначається завдяки наявності у нього відтворюючих характеристик, можливості залучення його в оборот, де здійснюється його виробниче споживання й нагромадження, тобто визначає результативність організації.

Такий підхід дозволяє сформулювати основні задачі процесу управління інтелектуальним капіталом:

оптимізація структури інтелектуального капіталу, збереження балансу між різними його елементами і їх групами, встановлення міжелементних зв'язків;

забезпечення неперервності процесу руху інтелектуального капіталу, інтеграція всіх його етапів в єдиний кругообіг, усунення перешкод між ними;

забезпечення максимального результату при оптимальних витратах інтелектуального капіталу;

підвищення цінності інтелектуального капіталу для організації і суспільства в цілому;

забезпечення процесу виробництва, розповсюдження і використання інтелектуальних ресурсів і знань [22].

Значний внесок у теорію інтелектуального капіталу зробив вітчизняний вчений О. Кендюхов, який запропонував авторське бачення цього поняття та представив науково обгрунтовану типізацію інтелектуального капіталу [15, с. 28-29]. За типами інтелектуальний капітал він поділяє на:

персоніфікований (пов'язані з роботою знання й уміння, творчі здібності, освіта, професійна кваліфікація, лояльність, ціннісні та психометричні настанови персоналу);

інфраструктурний (інформаційні технології, організаційна структура, філософія управління, корпоративна культура і ділове співробітництво);

клієнтський (відносини з покупцями, контракти, портфель замовлень, франшизи та ліцензійні замовлення);

марочний (торгові марки, товарні знаки, корпоративна марка і марки обслуговування);

формалізована інтелектуальна власність (патенти, авторське право, виробничі секрети, оригінальне програмне забезпечення, ноу-хау, права на дизайн і бази даних).

Така типізація інтелектуального капіталу створює наукову базу для розробки методичних положень з такої проблеми як формування системи управління інтелектуальним капіталом організації, його оцінки і потенціалу розвитку.

Поява цілої низки досліджень методологічного характеру щодо категорії «інтелектуального капіталу» як базисної складової поняття «інноваційний тип розвитку економіки», особливо дослідження О. Бервено, Я. Берсуцького, А. Гальчинського, С. Львовчіна, В. Семиноженка, О. Кендюхова, І. Федулової, дають можливість стверджувати, що незалежно від змісту аспекту розгляду цієї категорії, спільною основною узагальнюючою її складовою виступають наукові знання: наука виробництва, наука збуту, наука відносин, наука спілкування тощо, які обов'язково дають додану вартість і цим самим забезпечують посилення конкурентоздатності в будь-якому секторі виробництва та збуту.

Робочим змістом поняття «інтелектуальний капітал» доречно може бути вибраний підхід О. Кендюхова: «інтелектуальний капітал - це здатні створювати нову вартість інтелектуальні ресурси підприємства, представлені людським і машинним інтелектом, а також інтелектуальними продуктами, виробленими самостійно чи залученими з інших джерел (куплені, орендовані) як засоби створення нової вартості» [14, с. 130].

У межах термінологічного підходу можна зазначити спроби вітчизняних науковців дати визначення цієї категорії.

Зокрема, О. Бутнік-Сіверський, обґрунтовуючи теоретичний аспект інтелектуального капіталу, зазначає, що це один із різновидів капіталу, який має відповідні ознаки капіталу й одночасно відтворює характерні лише йому специфіку і особливості.

Далі дослідник в основу свого трактування цієї категорії ставить інтелектуальний продукт: "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 отримання прибутку (додаткової вартості)" [8, с. 26]

Висновок. Аналіз основних теоретичних досліджень з питання формування змісту поняття інтелектуальний капітал як базової складової інноваційного типу розвитку організації, дає можливість виокремити його головну підсистему - людський капітал як підмножину людських ресурсів організації, яка реально забезпечує (або може) не лише ефективне сьогоденне існування організації за рахунок гнучкості внутрішньої структури, а й визначає майбутнє організації - гнучкість зв'язку з клієнтським капіталом, і таким чином, забезпечує інноваційний тип розвитку організації в майбутньому.

Список літератури

1. **Joseph Schumpeter** Capitalism, Socialism and Democracy / **Schumpeter Joseph**, translated and edited by B. S. Avtonomova - Moscow: Economy, 1995. - 540 p.
2. **Joseph Schumpeter** The Theory of Economic Development / **Schumpeter**; translated and edited by **B. S. Avtonomova** - Moscow: Economy, 1982. - 450 p.
3. **Stewart T.A.** The Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations. N.-Y.-L., 1997. – 270 p.
4. The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting, **Daniel Bell**. - M.: Academia, 1999. – 773 p.
5. **Бервено О.В.** Інтелектуальний капітал: економічний зміст і особливості формування в транзитивному суспільстві : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами» / **О.В. Бервено** – Харків, 2002. – 19 с
6. **Брукинг Э.** Интеллектуальный капитал / **Э. Брукинг**; пер. с англ. – СПб. : Питер, 2001. – 288 с.
7. **Букович У., Уилльямс Р.** Управление знаниями: руководство к действию: Пер. с англ. -М: ИНФРА-М, 2002. - XVI, 504 с. - (Серия «Менеджмент для лидера»).
8. **Бутнік-Сіверський О.** Інтелектуальний капітал: теоретичний аспект / **О. Бутнік-Сіверський** // Інтелектуальний капітал. - 2002. - № 1. - С. 16-27.
9. **Зинов В.Г.** Управление интеллектуальной собственностью : [учеб. пособие] / **В. Г. Зинов** – М. : Дело, 2003. – 337 с.
10. **Иванюк И.А.** Воспроизводство интеллектуального капитала в современных маркетинг-системах / **И. А. Иванюк** // Журнал депонированных рукописей. 2002. – № 6 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.cis2000.ru/publish/books/book_44/index.shtml
11. **Кавецький В.В.** Конкурентоспроможність підприємства у світлі реалізації інтелектуального капіталу // Вісн. Вінницьк. політехн. ін-ту. - 2008. - № 2. - С. 24-30.
12. **Казакова Н. В.** Некоторые подходы к управлению знаниями и интеллектуальным капиталом в современной экономике / **Н. В. Казакова** // Инновации. – 2003. – № 1. – С. 54-60.
13. **Казакова Н.В.** Университеты и экономика, основанная на знаниях : [учебн. пособие] / **Н. В. Казакова**. - Саратов : Саратов. Гос. Тех. Ун-т, 2002. – 168 с.
14. **Кендюхов А.В.** Интеллектуальный капитал как новая экономическая категория / **О.Кендюхов** // Економіка промисловості. – 2002. – № 3. – С. 129 – 133.
15. **Кендюхов О.** Гносеологія інтелектуального капіталу / **О. Кендюхов** // Економіка України. - 2003 - № 4. - С. 28-33.
16. **Леонтьев Б.** Новая экономическая парадигма / **Б.Леонтьев** // Журн. для акционеров. - 2000. - № 12. - С. 37-43.
17. **Леонтьев Б.** Цена интеллекта / **Б. Леонтьев** // Журнал для акционеров. - 1996. – № 6. - С. 39-40.
18. Менеджмент / Учебное пособие - СПб.: «Издательство «Питер»», 2000. - 160 с.
19. **Михнева С.Г.** Интеллектуализация экономики: инновационное производство и человеческий капитал / **С.Г.Михнева** // Инновации. – 2003. - №1.
20. Современный экономический словарь: [4-е изд., перераб. и доп.] / [Сост. **Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева**]. - М.: ИНФРА-М, 2005. – 386 с.
21. Стюарт Т. А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций / Т. А. Стюарт; пер. с англ. - М: Поколение, 2007. - 368 с.
22. **Федулова Л.І.** Концептуальні засади економіки знань/ **Л.І.Федулова** // Економічна теорія. - 2008. - №2. - С.37-59.
23. Философский энциклопедический словарь. - М. : ИНФРА-М, 1997. - 576 с.
23. **Чухно А. А.** Постіндустріальна економіка: теорія, практика та їх значення для України. Навч. посібник / **А. А. Чухно**. - К. : Вид-во “Логос”, 2003. – 632 с.

Рукопис подано до редакції 11.03.14