

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК КАТЕГОРІЙ «ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ» ТА «ЗНАННЯ»

Багато українських та зарубіжних учених працюють над проблемою визначення сутності категорії знання з теоретичного та практичного застосування. Особливої уваги набуває визнання цієї категорії на рівні підприємства, тому що воно розглядається як стратегічний ресурс, що створює його конкурентні переваги та дозволяє виявляти майбутні орієнтири діяльності на основі визначення нововведень. Наслідком цього є упорядкування, деталізація та розвиток сутності поняття «знання». Тому стає актуальним визначення тих видів знань, якими володіє підприємство та його персонал, що дійсно мають цінність для нього й корисні у виробничому процесі та дозволять йому ефективно функціонувати в майбутньому з використанням створеного інтелектуального капіталу. Знання є основним елементом багатьох видів капіталів, серед яких є людський, інтелектуальний та інноваційний. Знання об'єднують ці види капіталів, і раціональне їх використання уможливило збільшення фінансових результатів виробничо-комерційної діяльності підприємства. Саме знання, а не фінансові та матеріальні ресурси, дають можливість підприємству визначати оптимальні стратегії, щоб попередити ослаблення виробничо-комерційної діяльності та економічної активності. Особливо такі закономірності можна простежити на промислових підприємствах. Саме підприємства промисловості мають недостатній рівень інноваційної активності. Для того щоб підвищити їх конкурентоспроможність та забезпечити економічне зростання, необхідно спрямувати науково-інноваційну діяльність на винахідництво, створення принципово нових видів продукції і технологій. Саме знання та інтелектуальний капітал мають високий потенціал ринкового проникнення, забезпечують додатковий прибуток промисловим підприємствам.

Огляд наукових джерел не дає вичерпного розуміння місця терміна «знання» в по-

нятті «інтелектуальний капітал». Немає єдиної думки щодо тих видів знань, які саме формують інтелектуальний капітал. Так, у роботі Л. Едвінсона визначено взаємодію між процесами «управління знаннями» та «управління інтелектуальним капіталом» [2, с. 18-19]. У монографії І. Швець та С. Позднякової досліджено взаємозв'язок категорій «компетентність» та «людський капітал» [3, с. 54-58]. Дослідження О. Грішної [4, с. 108] присвячено визначенню взаємозв'язку елементів поняття «компетентність» із категоріями «людський капітал» та «трудова потенціал». О. Амосов та Н. Гавкалова розглядають існування синтезованого капіталу, який урахує інноваційний компонент, створений на основі взаємодії інтелектуального, соціального та людського капіталів на регіональному рівні [5]. С. Вовканич та Л. Семів досліджують функціонування людського й інтелектуального капіталу в економіці знань та пояснюють співвідношення цих понять на основі ресурсного, синергетичного, інтеграційного та діяльнісного підходів [6]. В. Іноземцев та А. Колот визначають сутність інтелектуального капіталу та здійснюють його структурне й функціональне порівняння із людським капіталом [7; 8]. В. Пожувєв обґрунтував сутність і значення інтелектуального капіталу, умови його формування та визначального впливу на розвиток «економіки знань» і «суспільства знань» [9]. Незважаючи на велику кількість публікацій, досі не визначено взаємозв'язок між інтелектуальним капіталом та знаннями тих видів, які його формують.

Метою статті є визначення взаємозв'язку між знаннями та інтелектуальним капіталом, уточнення видів знань, які його формують. Досягнення цієї мети дозволить виявити місце знань у системі управління підприємством та сформулювати ефективну політику щодо розвитку персоналу в напрямі здобуття необхідних знань у виробничому процесі.

Визначено, що в 2000-2011 рр. питома вага підприємств, які займалися інноваціями, в Україні скоротилася з 18% у 2000 р. до 16,2% у 2011 р.; частка підприємств, що впроваджували інновації, зменшилася за цей самий період з 14,8 до 12,8% (табл. 1) [1]. Так, не всім підприємствам вдалося впровадити інновації, приблизно 2-3% підприємств кожного року за даний період не мали в цьому успіху. Це є свідченням того, що продукція, яку виготовляють вітчизняні промислові

підприємства, є неінноваційною, а отже, неконкурентоспроможною. Згідно зі статистичними даними в загальному обсязі реалізованої промислової продукції тільки 9,8% мають ознаки інноваційної, тоді як у Євросоюзі цей показник перевищує 75% [1]. При цьому міжнародний досвід свідчить, що серед найбільш успішних і динамічних підприємств перші місця посідають ті, що розробляють та впроваджують систему ефективного управління інтелектуальним капіталом і знаннями.

Таблиця 1

Питома вага інноваційно активних промислових підприємств України протягом 2007-2011 рр., %

Підприємства	2007	2008	2009	2010	2011
Ті, що займалися інноваціями	14,2	13,0	12,8	13,8	16,2
Ті, що впроваджували інновації	11,5	10,8	10,7	11,5	12,8

В Україні протягом 2007-2010 рр. основним джерелом фінансування інноваційної діяльності в промисловості були власні кошти підприємств (табл. 2). Їх частка в загальному обсязі фінансування у 2007 р. становила 73,72%, що на 13,16% більше, ніж наступного року. У 2009 р. відбулося збільшення даного показника на 4,46%, але протягом на-

ступних двох років простежується тенденція до зниження на 5,67% у 2010 р. порівняно з 2009 р. та на 6,93% у 2011 р. порівняно з 2010 р. Негативною тенденцією є зниження фінансування за рахунок коштів іноземних інвесторів на 29,57% у 2011 р. порівняно з попереднім. Це вказує на нестабільність промислової галузі та її кризове становище.

Таблиця 2

Джерела фінансування інноваційної діяльності в промисловості протягом 2007-2011 рр.

Джерело фінансування	2007		2008		2009		2010		2011	
	млн грн	%	млн грн	%	млн грн	%	млн грн	%	млн грн	%
Усього	10850,9	–	11994,2	–	7949,9	–	8045,5	–	14333,9	–
Зокрема за рахунок:										
держбюджету	144,8	1,33	336,9	2,81	127,0	2	87,0	1,08	149,2	1,04
власних коштів	7999,6	73,72	7264,0	60,56	5169,4	65,02	4775,2	59,35	7585,6	52,92
коштів іноземних інвесторів	321,8	2,97	115,4	0,96	1512,4	19,02	2411,4	29,97	56,9	0,40
інших джерел	2384,7	21,98	4277,9	35,67	1140,6	14,35	771,9	9,59	6542,2	45,64

Встановлено, що в економічно розвинених країнах до виробничих процесів залучено 80% науковців, в Україні – 0,2%. У країнах ЄС підприємства, які не використовують інтелектуальний капітал (і його частину – інтелектуальну власність), отримують у середньому 14% прибутку. Ті, що використовують його час від часу, – 39%, а ті, які ставлять його в основу стратегічного розвитку, – 61% прибутку.

Дуже часто категорію «знання» отожднюють з поняттям «інтелектуальний капітал». Дослідженнями доведено, що це два різних поняття, але вони мають багато спільного. Аналіз літературних джерел із даної проблематики дозволяє виділити три основних підходи до трактування поняття "інтелектуальний капітал", коли він розглядається як сукупність цінностей; як процес; як результат [10, с. 97; 11]. Ці підходи вказують

на існування знань персоналу та підприємства в структурі цього капіталу.

Пропонується визначити знання як досягнення пізнавальної діяльності людини, набуті протягом її трудового життя, нагромадження досвіду та професійної інформації, які в комплексі є джерелом інноваційного розвитку підприємства.

Визначення інтелектуального капіталу як сукупності цінностей має достатньо загальний характер і зазвичай розуміється як інформація та знання, які відіграють роль "колективного мозку", що акумулює знання працівників, інтелектуальну власність, нагромаджений досвід, організаційну структуру, інформаційні мережі, імідж підприємства [12]. В. Садовський і Є. Стеценко розуміють під інтелектуальним капіталом знання, навички, досвід, які невід'ємні від їх носія – людської особи [13]. Це визначення ототожнює знання з інтелектуальним капіталом та підкреслює, що саме людина володіє знаннями.

Одним із прихильників процесного підходу є Л. Едвінсон, який визначає інтелектуальний капітал як «особливе поєднання людського капіталу (реальні та потенційні інтелектуальні здібності, а також відповідні практичні навички працівників компанії) і структурного капіталу (складові капіталу компанії, що задаються такими специфічними зв'язками, як зв'язки із споживачами, бізнес-процеси, бази даних, бренди й ІТ-системи)» [2, с. 18-19]. Це – здатність трансформувати знання і нематеріальні активи у фактори (ресурси), які створюють багатство (і відповідну вартість) за рахунок особливого ефекту від «множення» людського капіталу на структурний. Дослідження Л. Едвінсона дозволили встановити ланцюжок взаємозв'язку знань із ринковою вартістю підприємства: «знання – інтелектуальний капітал – інновація – зростання вартості», що свідчить про першорядне значення знань у формуванні інтелектуального капіталу та приводить до зростання ринкової вартості підприємства. Знання виступають субстанцією інтелектуального капіталу. Ключову роль в економіці, заснованій на знаннях, відіграють знання, нематеріальні активи, особливо інтелектуальний капітал, а в традиційній економіці –

матеріальні активи і фінансовий капітал [2, с. 39]. Це визначення вказує на те, що процес перетворення знань персоналу та підприємства на його інтелектуальний капітал сприяє зростанню ринкової вартості підприємства. Саме існування такого процесу перетворення свідчить про необхідність виявлення тих знань, які потрібні у виробничому процесі та його вдосконаленні, активізації дії технологій управління та розвитку персоналу.

С. Алберт та К. Бредлі визначають інтелектуальний капітал як процес перетворення знань і нематеріальних активів на ресурси, які дають конкурентні переваги окремим особам, фірмам, державам [14]. Акцентується увага на тому, що процес перетворення знань на інтелектуальний капітал відбувається на різних рівнях економіки – це людина, підприємство та держава, що ідентично знанням, які формуються, використовуються, накопичуються на цих рівнях.

Представниками третього підходу є Е. Брукінг, Т. Стюарт, О. Кендюхов [15-17] та ін. Вони розглядають дану категорію як результат певних дій. Т. Стюарт розуміє під інтелектуальним капіталом накопичені корисні знання, інтелектуальний матеріал, який сформований, закріплений за підприємством і використовується для виробництва ціннішого майна [16, с. 67]. У роботах [18; 19] інтелектуальний капітал розглядається як сума тих знань усіх працівників підприємства, що забезпечує його конкурентоспроможність. Таке визначення акцентує увагу на тому, що інтелектуальний капітал сформовано на основі не всіх знань персоналу та підприємства, а тільки на тих, які забезпечують йому конкурентоспроможність. Але більш конкретно не пояснюються, які це саме знання. Таким чином, сутність інтелектуального капіталу як результату полягає у здатності корисних знань для підприємства сприяти приросту інтелектуального капіталу та забезпечувати йому конкурентні переваги й конкурентоспроможність на ринку. При цьому треба враховувати, що конкурентні переваги можуть бути скопійовані конкурентами і вони потребують постійного оновлення. Це підтверджує необхідність процесу управління знаннями на підприємстві, що дозволить придбавати, оновлювати та використовувати

нові знання для визначення нових конкурентних переваг та можливості для підтримки конкурентоспроможного стану підприємства в довготерміновій перспективі.

Оновлення знань персоналу має бути систематичним. Американський економіст А. Шапіро запропонував встановлювати періодичність оновлення знань на основі визначення періоду напіврозпаду компетентності персоналу, що являє собою період часу, протягом якого компетентність випускника навчального закладу скорочується у два рази [20; 21, с. 125]. Значення періоду напіврозпаду компетентності протягом останніх двадцяти років, завдяки підвищенню інтенсивності процесів старіння знань, скоротилося із 5-6 до 3 років [22, с. 146; 23, с. 140]. Отже, оптимальна періодичність професійного навчання та підвищення кваліфікації працівників для забезпечення підприємству перспектив конкурентоспроможного стану має дорівнювати не більш ніж трьом рокам, а для динамічного середовища бізнесу даний критерій є ще більш жорстким і не має перевищувати двох років [24; 25, с. 209].

О. Кендюхов підкреслює, що інтелектуальний капітал створюється людським і (або) машинним інтелектом, представлений інтелектуальними ресурсами, але тільки тими, що здатні створювати нову вартість [17, с. 36]. Це визначення вказує на те, що інтелектуальний капітал формується на основі тільки інтелекту персоналу та машин, який дозволяє створювати додаткову ринкову вартість підприємства. При цьому треба врахувати, що в умовах інноваційної економіки період оновлення машин, техніки і технології складає 4-5 років, що також потребує оновлення знань персоналу для роботи в нових умовах технологічного укладу.

Л. Городянська трактує поняття «інтелектуальний капітал» як сукупність ресурсного потенціалу трудових ресурсів, створених завдяки можливостям і здібностям працівників – об'єктів нематеріальних ресурсів, якими може розпоряджатися та управляти підприємство [26, с. 53]. Таке визначення вказує на те, що підприємство може управляти вміннями та здібностями персоналу як основними компонентами інтелектуального капіталу. Для цього потрібно ефективно

формуванню політику управління розвитком персоналу.

Для визначення більш точного зв'язку категорій «знання» та «інтелектуальний капітал» доцільно встановити структуру останньої категорії, до якої належать різні компоненти. Щодо складу цих компонентів єдиної думки немає. Найбільш розповсюдженим підходом є визначення людського, організаційного та споживчого капіталів у структурі інтелектуального (табл. 3).

За стандартами IFAC (Міжнародна федерація бухгалтерів) інтелектуальний капітал поділяють на [37]: людський (Human capital), капітал відносин (Customer or Relational capital), структурний (Structural capital). Такий розподіл інтелектуального капіталу є найбільш прийнятним для його кількісної оцінки. При цьому всі автори одногласно вказують на існування компонентів людського капіталу в структурі інтелектуального. До людського капіталу відносять запас знань та здібності людини, запас здоров'я та мотивації, креативність та культуру, мобільність. Найбільше значення в структурі людського капіталу мають знання. Саме вони формують кваліфікацію, компетентність, досвід персоналу. Інші компоненти уможливають раціональне використання цих знань. Наприклад, відповідний стан здоров'я обумовлює бажання й можливості людини працювати та використовувати свій запас знань, збільшення періоду активної трудової діяльності, розвиток професійних здібностей, зацікавленість у результатах.

Структурний (організаційний) капітал представлений корпоративними знаннями, до яких належать об'єкти інтелектуальної власності, інформаційні ресурси, задокументовані технології, методики, процеси. Іншим сегментом структурного капіталу виступає працездатна система організації підприємства, де втілені систематизовані знання, у рамках функціонування якої здійснюється управління та взаємодія ресурсів підприємства для задоволення цілей її створення. Клієнтський (споживчий) капітал проявляється у відносинах підприємства з ринком, клієнтами та споживачами продукції. До цього капіталу відносять товарні знаки та знаки обслуговування. Він містить знання підприємства про

Основні підходи до визначення структури інтелектуального капіталу

Автор	Елементи структури інтелектуального капіталу								
	Інтелектуальна власність		Кадровий капітал		Ринкові активи	Інфраструктурні активи	Організаційний капітал	Технологічний капітал	Клієнтський капітал
	Виробничі активи	Маркетингові активи	Людський капітал	Структурний капітал					
В. Багов, Є. Селезньов, В. Ступаков [27]	+	+	+	+					
Е. Брукінг [15]			+		+	+			
В. Іноземцев [12]			+	+					
Б. Леонт'єв [28]			+				+		+
Л. Едвінсон [2]			+	+					
К.-Е. Свейбі [29]	+	+	+	+		+			
Т. Стюарт [30]			+	+					+
О. Гапоненко [31]			+				+		+
О. Панкрухін [32]			+				+		+
А. Колот [33]			+				+		+
Ю. Гава [34]		+		+					
О. Кендюхов [17]	+	+		+		+			+
А. Чухно [36]			+					+	
П. Цибульов [35]	+	+	+				+		

фактори зовнішнього середовища. Саме ці знання про мікрооточення дають можливість підприємству планувати діяльність та розробляти ефективні стратегії щодо визначення поведінки в конкурентній боротьбі, орієнтирів взаємодії з постачальниками та споживачами.

Таким чином, кожен компонент-капітал інтелектуального капіталу містить

ті чи інші види знань, які є корисними для підприємства. Це три основних види знань: знання персоналу, які містяться в людському капіталі, корпоративні знання, які містяться в структурному капіталі, та знання про фактори зовнішнього середовища, що належать до клієнтського капіталу (див. рисунок).

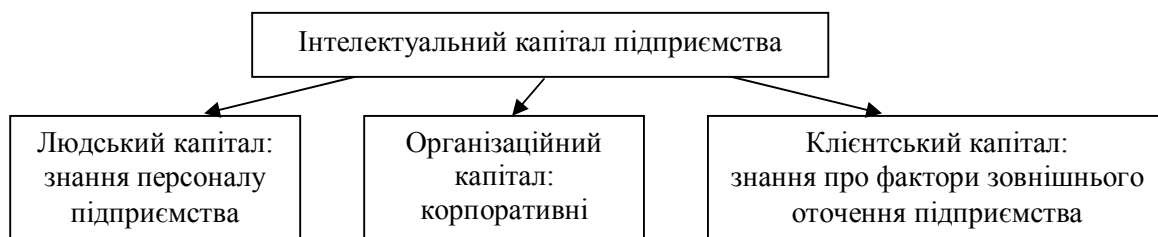


Рисунок. Структура інтелектуального капіталу з урахуванням знань, які в ньому містяться

Людський, організаційний, клієнтський капітали слід розглядати як компоненти інтелектуального капіталу, що постійно вза-

модіють один з одним. При цьому можливий прояв синергетичного ефекту – як підсилювального, так і послаблюючого характеру.

Довгострокові відносини з клієнтами зміцнюють імідж підприємства та дозволяють розширити клієнтську базу. Внутрішня структура підприємства сприяє трансферту теоретичних знань персоналу в кінцевий продукт. Останній впливає на отримання прибутку, що, в свою чергу, призводить до інвестування в людський та організаційний капітали.

С. Вовканич та Л. Семів [6, с. 19] вважають, якщо «людський капітал – підсистема інтелектуального, то треба визнати, що частина людського соціуму взагалі не володіє інтелектом, і його треба залишати поза увагою будь-якої системи освіти, підвищення кваліфікації, нагромадження передового досвіду тощо». З цим не можна погодитися, тому що людський капітал є субстанцією формування інтелектуального капіталу. Саме знання, навички та досвід персоналу, його бажання працювати дозволять на підприємстві розвивати організаційний та клієнтський капітали. На підприємстві необхідно створювати такі умови, які б сприяли бажанню персоналу отримати додаткові знання, використовувати їх на користь підприємству.

У зв'язку з цим можна констатувати, що найбільше значення в структурі інтелектуального капіталу має людський капітал, тому що він є основою його функціонування на підприємстві та в бізнесі в цілому. Саме людина організовує, здійснює діяльність підприємства, виробляє продукт, формує мережі зв'язків, імідж, конкурентні переваги, вступаючи у взаємодію з іншими людьми. У постіндустріальному суспільстві такі атрибути людського капіталу, як знання, компетенції, стають ключовими ресурсами компанії. Але за відсутності структурного та споживчого капіталу ефективне функціонування та розвиток підприємства неможливі. Саме тісна, чітко налагоджена взаємодія всіх трьох компонентів інтелектуального капіталу є основою успішної діяльності підприємства.

Таким чином, неефективне функціонування одного з елементів інтелектуального капіталу призведе до погіршення стану двох інших. Так, саморозвиток та відтворення складових інтелектуального капіталу мають відбуватися одночасно. Тому якщо HR-менеджер на кожному з етапів управління персоналом виконує завдання стосовно людського капіталу, то він ураховує наявність

організаційного та клієнтського капіталів. Так, при плануванні персоналу HR-менеджер повинен передбачити склад технічного та програмного забезпечення, специфіку корпоративної культури та організаційну структуру підприємства, тобто проаналізувати організаційний капітал, за допомогою якого персонал буде здійснювати свою діяльність та формувати відносини з клієнтами (клієнтський капітал).

Пропонується категорію «інтелектуальний капітал» визначати як сукупність знань, вмінь та навичок персоналу, що містяться в людському капіталі, корпоративних знань, які є складовою структурного капіталу, та знань про фактори зовнішнього середовища, що належать до клієнтського капіталу, яка забезпечує підприємству високу ефективність виробничої діяльності та створює умови для подальшого стабільного розвитку при вірному та своєчасному визначенні конкурентних переваг на ринку.

Дослідження процесу управління інтелектуальним капіталом дозволяє також встановити головний його об'єкт – знання. Згідно з теорією Т. Стюарта цей процес складається з чотирьох основних етапів [38].

На першому етапі здійснюється ідентифікація та оцінка ролі знань в організації як засобу, процесу і результату дій. У його рамках необхідний розгляд таких проблем:

ступінь спрямованості організації на знання;

винагорода, отримувана працівниками за окремі види знань;

користь, одержана підприємством від наявних знань.

Другий етап процесу управління інтелектуальним капіталом полягає у підпорядкуванні нинішніх доходів активам знань, які їх виробили (вказування активів знань). В ефекті ідентифікуються активи, які створюють вартість в організації, тобто ключові вміння, які є вирішальними для специфіки підприємства, характерні інтелектуальні властивості, процеси й інші елементи інтелектуального капіталу.

При цьому треба враховувати, що до знань на підприємстві відносять деякі елементи нематеріальних активів відповідно до стандарту П(С)БО 8 «Нематеріальні активи» [39]:

права на комерційні позначення (права на торговельні марки (знаки для товарів і послуг), комерційні (фірмові) найменування тощо);

права на об'єкти промислової власності (право на винаходи, корисні моделі, промислові зразки, сорти рослин, породи тварин, компонування (топографії) інтегральних мікросхем, комерційні таємниці, у тому числі ноу-хау, захист від недобросовісної конкуренції тощо);

авторське право та суміжні з ним права (право на літературні, художні, музичні твори, комп'ютерні програми, програми для електронно-обчислювальних машин, компіляції даних (бази даних), виконання, фонограми, відеограми, передачі (програми) організацій мовлення тощо).

Вартість знань та інтелектуального капіталу, яка відображається в нематеріальних активах, формує істинну ринкову вартість підприємства, а не його товарно-матеріальні запаси. Саме знання приносять додану вартість (прибуток) робітнику та прибуток підприємству. Оволодіння знаннями забезпечує підвищення продуктивності праці робітника, а з боку результатів підприємства – зростання його прибутку та ринкової вартості.

Наступним етапом є розробка стратегії у сфері інвестування й використання інтелектуальних активів організації, що веде до пропозиції бажаного для клієнтів унікального продукту; його захисту; досягнення прибутків, зростання потенціалу знань на підприємстві; відкриття здатності підприємства у сфері створення потенціалу знань; поліпшення результатів через перетворення інтелектуальних активів на наступні складові частини інтелектуального капіталу.

Останній етап процесу управління інтелектуальним капіталом орієнтований на поліпшення ефективності знань працівників і використання їх через лідерство; створення активів знань; формування зв'язків, які спираються на знання.

Висновки. Встановлено, що основою інтелектуального капіталу є знання персоналу та підприємства, але не всі, а тільки ті, що є «корисними» для підприємства. Це інтелектуальні здібності та практичні навички персоналу, професійна компетентність, використання яких у виробничому та управлінському процесі сприяє зростанню ринкової вартості,

забезпечує конкурентні переваги. При цьому підприємство має можливість визначати такі знання та управляти ними. Саме висококваліфікований персонал підприємства може представляти конкурентні переваги, а знання персоналу забезпечують розробку нових стратегій та орієнтирів щодо зміни цих переваг. Якщо на підприємстві немає підрозділів з управління знаннями або інтелектуальним капіталом, то службам управління персоналом промислових підприємств незалежно від рівня інноваційності продукції, що виробляється, необхідно активізувати процеси управління інтелектуальним капіталом.

У структурі інтелектуального капіталу промислових підприємств є три складові: людський, організаційний, споживчий капітал. Знання, якими володіє людський капітал, можуть бути обмеженими, тому що персонал при звільненні вже не використовує їх у цілях підприємства. Також персонал при небажанні передати, поділитися потрібними знаннями з колегами та передати свій досвід обмежує можливості використання знань людини. Тому важливим завданням для менеджерів з управління персоналом на промисловому підприємстві на основі створення програм мотивації та розвитку корпоративної культури є створення таких умов, які сприяли б поширенню знань та бажанню персоналу їх отримати. До організаційного капіталу належать патенти, ліцензії, ноу-хау, програми, товарні знаки, промислові зразки, технічне й програмне забезпечення, організаційна структура, корпоративна культура тощо. Це знання, що залишаються всередині підприємства незалежно від персоналу. Споживчий капітал включає зв'язки з економічними контрагентами (постачальниками, споживачами, посередниками, кредитно-фінансовими установами, органами влади та ін.), інформацію про економічних контрагентів, історію відносин із ними, торговельну марку. Таким чином, категорії «інтелектуальний капітал» та «людський капітал» мають загальний компонент – «знання».

У процесі розгляду сутності управління інтелектуальним капіталом встановлено, що знання мають у ньому головне значення. Тому менеджерам з управління персоналом на промислових підприємствах, які характеризуються складними технологічними про-

цесами, доцільно впроваджувати систему управління знаннями, яка включає планування необхідної бази знань, що дозволяє отримати прибуток, організацію створення потенціалу знань; мотивацію щодо отримання знань персоналом та контроль за показниками ефективності використання ним знань.

Таким чином, у роботі встановлено взаємозв'язок категорій «інтелектуальний капітал» та «знання», який проявляється у єдності визначень цих понять та структурі інтелектуального капіталу з урахуванням видів знань, які в ньому містяться.

Подальші дослідження мають бути спрямовані на визначення єдності таких категорій, як знання, людський, інноваційний та інтелектуальний капітали підприємства.

Література

1. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
2. Лейф Э. Корпоративная долгота. Навигация в экономике, основанной на знаниях / Э. Лейф; пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 248 с.
3. Швець І.Б. Оцінка нагромадження людського капіталу на промислових підприємствах: моногр. / І.Б. Швець, С.В. Позднякова. – Донецьк: ДонНТУ-Норд-Прес, 2011. – 172 с.
4. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2000. – 255 с.
5. Амосов О.Ю. Управление синтезированным капиталом: инновационный аспект / О.Ю. Амосов, Н.Л. Гавкалова // Бизнес Информ. – 2010. – № 10. – С. 111-113.
6. Вовканич С. Людський та інтелектуальний капітали в економіці знань / С. Вовканич, Л. Семів // Вісник НАН України. – 2008. – № 3. – С. 13-23.
7. Иноземцев В. В поисках разумной стратегии / В. Иноземцев // Мировая экономика и международные отношения. – 2006. – № 7. – С. 124-128.
8. Колот А. Соціально-трудова аспекти забезпечення стійкого розвитку національної економіки / А. Колот, С. Григорович // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 4. – С. 8-15.
9. Пожуєв В.І. Інтелектуальний капітал як стратегічний потенціал організації / В.І. Пожуєв // Гуманітарний вісник ЗДІА. – 2009. – № 37. – С.4-15.
10. Сарай Н.І. Інтелектуальний капітал підприємства як основа його конкурентоспроможності / Н.І. Сарай // Інноваційна економіка. – 2012. – № 6. – С. 95-98.
11. Махомет Ю. В. Сутнісна характеристика та структура інтелектуального капіталу підприємства / Ю. В. Махомет // Економічний простір: зб. наук. праць. – Дніпропетровськ: ПДАБА, 2009. – № 25. – С. 221–229.
12. Иноземцев В.Л. За пределами экономического общества / В.Л. Иноземцев. – М.: «Academia» – «Наука», 1998. – 640с.
13. Садовский В.А. Интеллектуальный капитал: сущность и основные особенности / В.А. Садовский, Е.А. Стеценко // Вісник нац. техн. ун-ту «Харківський політехнічний інститут»: зб. наук. праць. Тематичний випуск: Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків: НТУ «ХПІ». – 2006. – № 13 (1). – С.158-160.
14. Albert S. The Impact of Intellectual Capital / S. Albert, K. Bradley // Open University Business School Working Paper. – 1996. – № 15.
15. Брукинг Е. Интеллектуальный капитал / Е. Брукинг. – СПб.: Питер, 2001. – 288 с.
16. Stewart T.A. Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations / T.A. Stewart. – New York: Currency Doubleday, 1997.
17. Кендюхов О.В. Ефективне управління інтелектуальним капіталом: моногр. / О.В. Кендюхов; НАН України, Ін-т економіки пром-сті; ДонУЕП. – Донецьк: ДонУЕП, 2008. – 359 с.
18. Багриновский К.А. Наукоемкий сектор экономики России: состояние и особенности развития / К.А. Багриновский, М.А. Бендиков, И.Э. Фролов и др. – М.: ЦЭМИ РАН, 2001. – 120 с.
19. Бендиков М.А. Интеллектуальный капитал развивающейся фирмы: проблемы идентификации и измерения / М.А. Бендиков, Е.В. Джамай // Менеджмент в России и за рубежом. – 2001. – № 4. – С. 3-24.
20. Антончук Д. До питання впливу трудової мотивації на економічний розвиток

держави / Д. Антончук // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 8. – С. 31-35.

21. Радевская Н.С. Педагогическая поддержка процесса повышения квалификации в области информационно-коммуникационных технологий / Н.С. Радевская // Человек и образование. – 2009. – № 2 (19). – С. 125-130.

22. Семикіна М.В. Якість знань вітчизняних кадрів в контексті взаємодії навчальних закладів і бізнесу / М.В. Семикіна // Ринок праці та освіта: пошук взаємодії: зб. наук. ст. / за наук. ред. І.Л. Петрової. – К.: Таксон, 2007. – С. 144-147.

23. Соболев В.М. Менеджмент в области инвестиций и персонала: особенности в переходной экономике / В.М. Соболев, В.Е. Шедяков. – Харьков: АО „Бизнес Информ”, 1996. – 176 с.

24. Антонюк В.П. Человеческий капитал предприятия и стратегия его развития / В.П. Антонюк, И.Н. Лашенко, Ю.Б. Скаженник // Экономика промышленности. – 2004. – № 4 (26). – С. 175-181.

25. Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления / В.И. Кнорринг. – М.: НОРМА, 2001. – 528 с.

26. Городянська Л.В. Відтворювальні економічні ресурси: теорія та методологія обліку і аналізу: моногр. – К.: КНЕУ, 2013. – 259 с.

27. Багов В.П. Управление интеллектуальным капиталом / В.П. Багов, Е.Н. Селезнев, В.С. Ступаков. – М.: ВБ «Камерон», 2006. – 248с.

28. Леонтьев Б.Б. Цена интеллекта. Интеллектуальный капитал в российском бизнесе / Б.Б. Леонтьев. – М.: Издательский центр «Акционер», 2002. – 200 с.

29. Sveiby K. E. Methods for Measuring Intangible Assets [Електронний ресурс]. – Ре-

жим доступу: <http://www.sveiby.com/articles/MeasureIntangibleAssets.html>.

30. Стюарт Т. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций / Т. Стюарт. – М., 2007. – 368 с.

31. Гапоненко А.Л. Интеллектуальный капитал / А.Л. Гапоненко // Интеллектуальный капитал: состояние, проблемы, перспективы; сост. и науч. ред. Т.М. Орлова. – М.: ЦЭМИ РАН, 2004.

32. Панкрухин А. Структура интеллектуального капитала в России / А. Панкрухин // Государственная служба. – 2004. – № 1. – С. 17-29.

33. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: моногр. / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2005. – 230 с.

34. Гава Ю.В. Интеллектуальный капитал – шлях до економічного зростання України / Ю.В. Гава // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – №4. – С. 129-134.

35. Цибульов П.М. Введення до інтелектуальної власності / П.М. Цибульов. – К.: Держ. ін-т інтел. власності, 2008. – 124 с.

36. Чухно А.А. Интеллектуальный капитал: сутність, форми та закономірності розвитку / А.А. Чухно // Экономика Украины. – 2002. – №11. – С.48-55.

37. IFAC. 1998. Measurement and Management of Intellectual Capital.

38. Stewart The Wealth of Knowledge. Intellectual Capital and the Twenty-First Century Organization. Nicholas Brealey Publishing, London 2001. – P. 53-78.

39. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 8 «Нематеріальні активи», затв. Наказом Міністерства Фінансів України від 18.10.1999 р. № 242 та зареєстровано в Мін'юсті 02.11.1999 р. №750/4043 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>.

Надійшла до редакції 03.12.2013 р.