



---

## ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ЯК ЕЛЕМЕНТ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ УКРАЇНИ

*М.І. МУРАШКО,  
кандидат економічних наук, доцент,  
Чернігівський державний технологічний університет*

### Постановка проблеми

Розвиток світової економічної системи свідчить про перехід суспільства до його постіндустріальної формації. Впровадження інноваційних та інформаційних технологій, глобалізація процесів призводять до появи тенденцій, що спрямовані на формування нових, нематеріальних форм капіталу. Останні рішення розвинутих країн у сфері міграції, щодо застосування спрощеної системи оформлення громадянства для висококваліфікованих спеціалістів, яскраво демонструє факт активного змагання за так званий “мозковий” прошарок фахівців, які саме й покликані створювати ці нові форми.

Поглиблення розриву в застосуванні інноваційних технологій та обсягах переробки сукупних світових сировинних запасів є наслідком таких дій. По суті нині в глобальному світі розвинуті країни, таким чином, закладають підвалини свого майбутнього процвітання.

На жаль, ситуація в Україні, виходячи з світових тенденцій у цій сфері, значно погіршується. Спостерігається сталий відтік висококваліфікованих фахівців, як правило зі своїми інноваційними наробками. Декларування постулатів відкритої економіки, з одного боку, і відсутність механізмів формування передової, конкурентоспроможної на світових ринках – з іншого, потребують змін не тільки в системі розподілу влади, а і, що набагато важливіше, в самій філософії господарської діяльності. Виявлення та аналіз складових інтелектуального капіталу (intellectual capital) дозволить в подальшому розробити модель цих змін.

### Аналіз останніх досліджень і публікацій

Дослідження значення і ролі інтелектуального капіталу знайшли відображення у роботах Г. Беккера, Е. Брукінга, Дж. Гелбрейта, П. Дракера, Л. Едвінссона, М. Мелоуна, І. Рооса, Т. Стюарта, Х. Такиучи, О. Тоффлера, Л. Турроу, Т. Шульца, И Шеффлера та ін. Українські вчені почали працювати над цим питанням дещо пізніше. Значний вклад у розробку методологічних засад і практичних рекомендацій внесли О.Ю. Амосов, О.В. Бервено, Д.П. Богиня, М.П. Бут-

ко, З.С. Варналій, Т.Л. Вальчук, Н.Л. Гавкалова, В.М. Гриньова, О.А. Грішнова, М.І. Долішний, М.С. Дороніна, О.В. Кендюхов, А.М. Колот, В.І. Куценко, Е.М. Лібанова, Н.Д. Лук'янченко, Н.С. Маркова, Л.І. Михайлова, В.В. Онікієнко, Л.К. Семів, А.А. Чухно та ін. На теренах колишнього СРСР значний внесок у розробку цих проблем зробили Л.І. Абалкін, С.П. Дятлов, І.О. Іванюк, І.І. Іноземцев, І.П. Левяш, Б.Е. Леонтьєв, В.О. Пузанов, В.А. Скворцова, Т.Л. Судова, С.П. Струмилін, К.О. Циренова, В.І. Щетинін та ін.

Разом з тим певна частина науковців продовжує розглядати інтелектуальний капітал як складову частину людського капіталу.

**Метою статті** є встановлення цілісності та меж інтелектуального капіталу, а також визначення складу і структури його елементів.

### Виклад основного матеріалу

Основою теорії інтелектуального капіталу стала теорія людського капіталу. Проте, на наш погляд, в сучасних умовах постіндустріального суспільства і переходу до інформаційного суспільства, коли з'являються цілі галузі, засновані на унікальних здібностях людей, а масове виробництво висуває вимоги до працівника як до творчої людини, слід зазначити недостатність аналітичного інструментарію теорії людського капіталу. На сьогоднішній день теорія людського капіталу виявляється вузькою і не охоплює всіх глобальних змін, що відбуваються з людиною як виробничим чинником.

По-перше, розробки засновників теорії людського капіталу застосовні лише “до більшості масових виробничих процесів для диференціації оплати праці за рівнем кваліфікації” [1].

По-друге, людський капітал трактується, по суті, лише з позицій реалізації продуктивних функцій і здібностей, що не відрізняє його від традиційних понять, властивих індустріальному суспільству, – робочої сили і безпосередньо праці.

По-третє, теорія людського капіталу, що виходить із стійкості і інерційності системи потреб і переваг, а отже і мети індивіда, відповідає такому ступеню розвитку, коли в структурі суспільних потреб переважають матеріальні потреби, які змінювалися відносно поволі. В постіндустріальному суспільстві, що вже існує в розвинутих країнах, індивіди прагнуть до самореалізації і розвитку своїх здібностей. Все частіше нематеріальні потреби і мотиви переважають матеріальні, а дії індивідів не узгоджуються з принципами поведінки економічної людини. В постіндустріальному суспільстві відбувається істотне корегування мети економічної системи.

Друга хвиля науково-технічної революції висунула вимоги до створення нової теорії – “теорії інтелектуального капіталу”. Теорії, яка змогла б визначити ефективність виробництва, заснованого на унікальних здібностях людини, врахувати його потреби і мотивації (переважно нематеріальні), реальну ринкову вартість суб'єкта господарювання і, нарешті, визначити механізми і закони функціонування нового чинника виробництва – інтелектуального капіталу в умовах постіндустріального й інформаційного суспільства.

Останнім часом з'явилися дослідження, присвячені проблемам інтелектуального капіталу. Слід відзначити книгу Томаса Стюарта, американського еконо-

міста і публіциста, “Інтелектуальний капітал. Нове джерело багатства корпорації”, опубліковану в 1997 році в США та Англії [2]. В 1997 році була опублікована ще одна книга, що належить визнаним у всьому світі піонерам вивчення інтелектуального капіталу Лейфу Едвінссону і Майклу Мелоуну – “Інтелектуальний капітал. Визначення істинної вартості компанії” [3]. Цікавий погляд на зміни, що відбуваються сьогодні в розвинутих країнах, містить дослідження Тайічі Сакайя, японського ученого, “Вартість, створювана знанням, або історія майбутнього” [4]. Книга присвячена глобальним змінам в сучасному суспільстві, характерною ознакою якого, згідно з концепцією автора, є не просто широка поширеність знань, а те, що вони безпосередньо втілюються в більшості створених у суспільстві благ, і, таким чином, економіка перетворюється на систему, що функціонує на основі обміну знань та їх взаємної оцінки.

У багатьох дослідженнях, присвячених постіндустріальному суспільству, проблема інтелектуального капіталу зачіпається побічно, оскільки аналізується лише середовище його функціонування, що стало основою його появи.

В більшості робіт, що зачіпають проблеми інтелектуального капіталу, проводяться дослідження на мікрорівні. Це пояснюється тим, що найактуальнішими з погляду практики і не дослідженими для економістів є питання визначення, оцінки, обліку інтелектуального капіталу на фірмі, а також вплив розмірів вкладень в інтелектуальний капітал на прибуток і ефективність виробництва.

Однією з основних проблем, пов'язаних з використанням інтелектуального капіталу (особливо це стосується галузей нової економіки, інформаційного сектору, сфери особистих та ділових послуг, тобто тих галузей, які засновані на використанні знань та унікальних здібностей працівників) є визначення реальної вартості фірми. Проблема полягає в тому, що в реальній вартості активів не відображаються такі нематеріальні активи, як вартість унікальної робочої сили. Інтелектуальний капітал – як одне з найважливіших джерел цінності компанії, породжене ресурсом, яким компанія не в змозі володіти, – її працівниками. Забезпечуючи високі ринкові показники діяльності, вони по суті не є її активом. За вартість складових інтелектуального капіталу на сьогоднішній день приймається різниця між ринковою і балансовою вартістю компанії. Природно, що в цьому випадку ціла низка чинників невиробничого характеру впливають на процес оцінки реальної вартості компанії. Крім того, з розвитком інформаційного суспільства росте і зростатиме розрив між ринковою вартістю фірми і ціною її балансових активів.

Саме тому економісти намагаються знайти адекватний механізм оцінки реальної вартості фірми та інтелектуального капіталу на мікрорівні. При цьому проблеми визначення інтелектуального капіталу на макрорівні і його структури на даному етапі залишаються без достатньої уваги.

Незважаючи на відсутність єдиної думки щодо визначення елементів інтелектуального капіталу, більшість дослідників і практиків сходяться на тому, що інтелектуальний капітал є системою певних складових (К.-Е.Свейбі, Л.Едвінссон, М.Мелоун, Е.Брукінг), сукупністю взаємопов'язаних елементів.

Очевидно, що складові інтелектуального капіталу неоднорідні внаслідок неоднорідності самого знання. Попри те, що всі вони породжені людським інте-

лектом, одні з них існують у вигляді знань, невіддільних від індивідуумів, що володіють ними, а інші створюють свого роду умови застосування цих знань для підвищення продуктивності праці, конкурентоспроможності фірми і економічного зростання. Враховуючи те, що знання є неоднорідними, елементи інтелектуального капіталу необхідно класифікувати. Звернемось до названих в літературі визначень структури інтелектуального капіталу. Відзначимо, що переважаючими є мікроекономічні концепції інтелектуального капіталу.

Так, в кінці 80-х років минулого століття К.-Е.Свейбі розробив розгорнуту структуру інтелектуального капіталу, позначивши його як нематеріальні активи (рис.1) [5]. Перш за все зазначимо, що автор відносить до інтелектуального капіталу три компоненти: індивідуальну компетентність, внутрішню та зовнішню структуру фірми. В той же час, на наш погляд, К.-Е.Свейбі неправомірно отожднює інтелектуальний капітал з нематеріальними активами, оскільки зміст, що вкладається автором в поняття інтелектуального капіталу, виходить за рамки нематеріальних активів фірми.



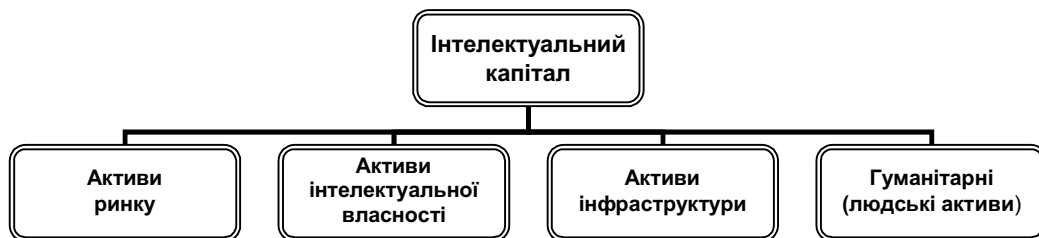
Рис. 1. Структура інтелектуального капіталу ( за К.-Е. Свейбі)

Індивідуальна компетентність – це, за визначенням К.-Е. Свейбі, здатність людей діяти в різних ситуаціях. Вона тотожна людському капіталу і включає уміння, знання, досвід, цінності, соціальні навички. Внутрішня структура фірми складається з внутрішніх змінних фірми, до яких відносять мету, моделі, технології, комп’ютерні і адміністративні системи. Вони створені працівниками фірми і тому є власністю підприємства. До внутрішньої структури відносять також неформальні організації, внутрішні мережі, “культуру” та “дух” фірми. Зовнішня структура фірми об’єднує зв’язки з замовниками та постачальниками, відносини з конкурентами, репутацію фірми та торгові марки.

Новаторське дослідження К.-Е.Свейбі зумовило подальші спроби систематизації чинників, які створюють інтелектуальний капітал. Зокрема, практично всі дослідники сприйняли схему К.-Е.Свейбі, що включає разом з людським капіталом також внутрішні і зовнішні інтелектуальні ресурси (чинники) фірми. (Л.Едвінссон, М.Мелоун, Е.Брукінг, А.Мотта й ін.)

Ще одним прикладом класифікації може бути структура інтелектуального капіталу, запропонована Е.Брукінгом та А.Мотта. Як послідовник К.-Е.Свейбі, Е.Брукінг отожднює інтелектуальний капітал з нематеріальними активами: “Інтелектуальний капітал ... – це термін для позначення нематеріальних активів...” В той же час автор визнає суперечність концепції інтелектуального капіталу з бухгалтерськими методами, які традиційно використовуються щодо роз-

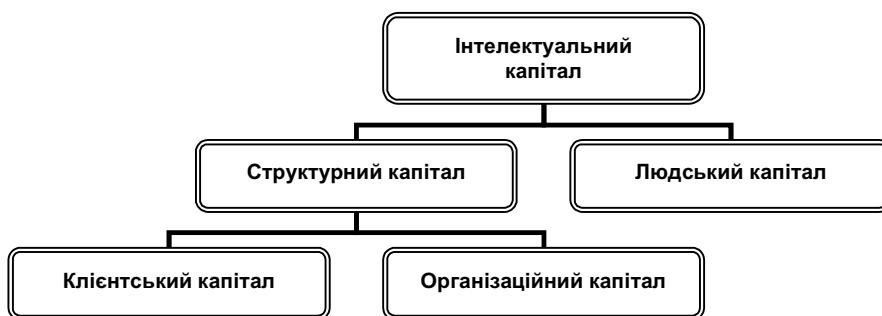
рахунків нематеріальних активів [6]. До інтелектуального капіталу фірми дослідники відносять ринкові активи, активи інтелектуальної власності та інфраструктуру, гуманітарні активи (рис. 2).



**Рис. 2.** Структура інтелектуального капіталу (Е.Брукінг, А.Мотта)

Активи ринку – це нематеріальні активи компанії, що визначають її становище на ринку (торгова марка, назва, дистрибутивні канали, різного роду сприятливі для компанії угоди і контракти і т.д.). Активи інтелектуальної власності визначаються як інтелектуальна власність, що належить компанії і яка захищається законом (торгова і сервісна марки, патенти, авторські права і т.ін.). Активи інфраструктури є інтелектуальними активами, які сприяють функціонуванню компанії (філософія управління, корпоративна культура, процеси управління, бізнес-процеси й ін.). Гуманітарні або людські активи – це використовувані компанією знання і уміння, що належать службовцям і партнерам фірми.

В більш систематизованому вигляді схема інтелектуального капіталу дана Л.Едвінссоном і М.Мелоуном. В інтелектуальному капіталі вони чітко розмежовують дві головні складові частини: людський капітал (human capital) і структурний капітал (structural capital), визначаючи їх зміст (рис 3.)



**Рис. 3.** Структура інтелектуального капіталу (Л.Едвінссон, М.Мелоун)

Перший елемент втілений в працівниках компанії або їх колективах у вигляді знань, досвіду, навичок, конкурентних властивостей, здібностей персоналу до нововведень, а також в корпоративній культурі, філософії фірми, її внутрішніх цінностях. Людський капітал, за Л.Едвінссоном, це “сукупність знань, практичних навичок і творчих здібностей службовців компанії, прикладена до виконання поточних задач. Інші його складові – моральні цінності компанії, культура праці

і загальний підхід до справи” [7]. Людський капітал – це сукупна величина інвестицій у навчання, здібності співробітника. Підкреслюючи роль виробничого досвіду працівників, інші автори відзначають, що інтелектуальний капітал компанії складають знання її співробітників, накопичені ними при розробці продуктів і наданні послуг.

Українські вчені В. Куценко та Г. Євтушенко визначають людський капітал як “сукупність знань, здібностей і кваліфікації, як здатність кваліфікованої робочої сили створювати прибуток у вигляді частини заробітної плати та прибутку підприємств” [8, с. 136].

Загалом поділяю точку зору О. Грішнєвої щодо розрізнення “поняття людський капітал за трьома рівнями:

- на особистісному рівні людський капітал – це знання, навички, інші продуктивні характеристики, які людина здобула шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду (з використанням при цьому своїх природних здібностей) і завдяки яким вона може надавати цінні виробничі послуги іншим людям. На цьому рівні людський капітал можна порівняти з іншими видами особистої власності (майно, гроші, цінні папери), що приносить доходи, і ми називаємо його особистим, або приватним людським капіталом;
- на мікроекономічному рівні людський капітал являє собою сукупну кваліфікацію та продуктивні здібності всіх працівників підприємства, а також здобутки підприємства у справі ефективної організації праці (включно з її мотивацією) та розвитку персоналу. На цьому рівні людський капітал асоціюється нею з виробничим та комерційним капіталом підприємства, бо прибуток отримують від ефективного використання всіх видів капіталу;
- на макроекономічному рівні людський капітал включає накопичені вкладення країни в такі характеристики населення, як рівень освіти, професійної підготовки та компетентності, здоров’я, моральність тощо, є істотною частиною національного багатства країни, і ми називаємо його національним людським капіталом. Цей рівень включає в себе всю суму людського капіталу всіх підприємств та всіх громадян держави (за винятком повторного рахунку), так само, як і національне багатство включає багатство всіх громадян і юридичних осіб” [9, с.97–98]. Разом з тим звертаємо увагу, що на мікрорівні людський капітал не може асоціюватися з виробничим та комерційним, бо частина складових з них належить до виробничого та клієнтського капіталу, які, в свою чергу, є елементами інтелектуального капіталу.

В науковому середовищі поки що не склалося єдиної думки про внутрішній склад людського капіталу. Щодо цього є дві основні позиції. Згідно з першою, яка базується на класичній політекономії, капіталом є не лише знання і здібності людини, а й вона сама як фізична істота. Ми приєднуємось до іншої позиції, згідно з якою людина, як жива істота, не є капіталом, оскільки на ринку продається не вона сама, а лише послуги її праці.

Концепції людського й інтелектуального капіталу тісно пов'язані. Людський капітал – один з компонентів більш загального поняття інтелектуального капіталу. Інтелектуальний капітал, як більш широка з двох концепцій, включає сукупні знання, якими володіє організація в особі своїх співробітників, а також у вигляді методологій, патентів та взаємозв'язків. Вона об'єднує людський і структурний капітал, враховує можливість майбутніх доходів фірми з точки зору внеску людини, її здатності постійно створювати і породжувати ще більшу вартість. Людський капітал виступає компонентом цієї концепції.

Ототожнення інтелектуального капіталу з людським, на мій погляд, є неправомірним, оскільки форми інтелектуального капіталу виходять за рамки знань, які лише належать працівникам як елемент їх робочої сили. Водночас людський капітал також не цілком входить до складу інтелектуального капіталу, інтегруючого знання. Згідно з існуючою думкою, за своєю структурою людський капітал об'єднує капітал освіти, капітал здоров'я і капітал культури.

До деякої міри співзвучним названій класифікації є розподіл людського капіталу на три компоненти: життєвий, соціальний і духовний капітал. Життєвий капітал – це природжена складова, той “капітал”, який людина отримує від народження. Соціальний капітал людина одержує протягом життя, зокрема, за рахунок соціальних витрат держави (освіта, охорона здоров'я, соціальні виплати і т.п.). Духовний капітал отримує людина через її внутрішнє життя шляхом самовдосконалення [10, с.99].

Другий компонент інтелектуального капіталу включає патенти, ліцензії, торгові марки, організаційні структури, бази даних, керівництва, комп'ютерні програми, списки споживачів, електронні мережі та інші об'єктивні чинники, що забезпечують продуктивну працю працівників. Структурним капіталом є знання, “упредметнені” в політичному і процедурному керівництві, угодах із споживачами. Вони мають певний ступінь об'єктивізації, є відчужуваними та відтворюваними. Структурний капітал, за образним висловом Л.Едвінссона, це та частина фірми, яка залишається, коли службовці йдуть додому. Цей капітал забезпечує середовище, що заохочує людський капітал створювати, а потім конвертувати в капітал (капіталізувати) знання. “Підприємства виступають як сховища “виробничої пам'яті”, яка концентрується і в людських ресурсах, для яких ця пам'ять має форму знань, навиків, правил поведінки і т.п., і в матеріальних, де знаходить вираз у конструкціях, в технології” [11].

Тобто, структурний капітал – це досвід і майстерність колективу, фірми в цілому, втілені у виробничих процесах і системах, в організації, стратегії і тактиці діяльності. На думку Б.М.Генкіна, структурний капітал – це система організації знань, що включає структуру управління, інформаційну систему, процедури накопичення, обробки та використання знань [12, с.130].

Структурний капітал, у свою чергу, включає капітал споживачів (клієнтів) та організаційний капітал. Капітал споживачів складається з бази споживачів, характеру зв'язків з ними та їх потенціалу. Значення категорії капіталу споживачів особливо важливе для таких підприємств, де основою діяльності є портфель господарських угод з клієнтами, які визначають масштаби, структуру та динаміку їх діяльності: фінансові і страхові компанії, консалтингові, юридичні, комп'ютерні,

дослідницькі, інформаційні, технологічні фірми і т. ін. Організаційний капітал – це систематизована і зібрана воедино, формалізована компетентність компанії плюс системи, які дають змогу реалізувати здатність компанії до інвестицій, посилюючи її творчу ефективність, а також організаційні можливості створення продукту, вартості, капіталу.

Отже, знання, які має своєму в розпорядженні організація, з погляду форм їх втілення включає такі складові: знання, які зливаються з працівником та які не можна повною мірою зафіксувати і відчужувати; знання, які набувають можливості самостійного існування (відокремлювані від працівника) і які можна фіксувати, відчужувати і відтворювати.

Очевидно, ця відмінність за формою втілення знань і була покладена в основу класифікації інтелектуального капіталу на людський і структурний.

Як результат інтелектуальної діяльності знання у момент їх вироблення є унікальними і знаходяться в мозку людини у вигляді ідей, гіпотез, планів і т.д. Але використання знань як інтелектуального капіталу у відтворювальному процесі передбачає перш за все можливість доступу до них. Знання працівника як людський капітал специфічні, індивідуальні, не завжди піддаються фіксації, в результаті доступ до них і їх захист утруднені.

Підтримуючи загальноприйнятий підхід, вважаю, що головною складовою інтелектуального капіталу є людський капітал – сукупність знань, навичок, умінь, творчих здібностей. Ця група знань, які мають у своєму розпорядженні працівники, може бути продемонстрована, але її важко виділити. Передача таких знань може здійснюватися шляхом демонстрації або навчання на робочому місці. Такі знання важко захистити. Одного разу передавши їх, власник не зможе контролювати використання цих знань.

Людські ресурси (людський чинник) – найактивніша і динамічна компонента інтелектуальних можливостей виробництва є основою всіх складових інтелектуального капіталу. Людський капітал є інтелектуальною (продуктивною) силою, яка створює і реалізує інновації виробничого та організаційного характеру. В сучасних умовах неймовірно зростає роль високоосвіченої людської особистості, здатної не тільки сприймати раніше накопичене наукове знання, а й узагальнювати, аналізувати, створювати нові знання у вигляді передових технологій, послуг, продуктів.

Перевага наукоємної фірми полягає в перетворенні, трансформації активів людського капіталу, знань, інновацій, проведених людиною, в технологічний і матеріальний капітал, якими фірма може володіти, використовувати і розпоряджатися. Таким чином, людський капітал займає центральне місце в структурі капіталу, являючись його активним, провідним елементом (рис. 4).



Рис. 4. Взаємодія людського капіталу з іншими елементами капіталу



Друга група знань може бути зафіксована, закодована, записана, передана і розділена, набуваючи форму інституційного (фіксованого) капіталу; їй можна забезпечити правову охорону за допомогою авторського права, патентів, ноу-хау і т.ін. До форм інституційного капіталу можна віднести: модель, алгоритм, програмний продукт, проект, промисловий зразок, бази даних тощо. Без правового захисту ці знання легко копіюються. Необхідно зазначити, що йдеться не про знання взагалі, а про прикладне знання, яке якраз і може бути капіталізоване. Інституційний (фіксований) капітал за характером економічного руху ближче за все стоїть до матеріального капіталу.

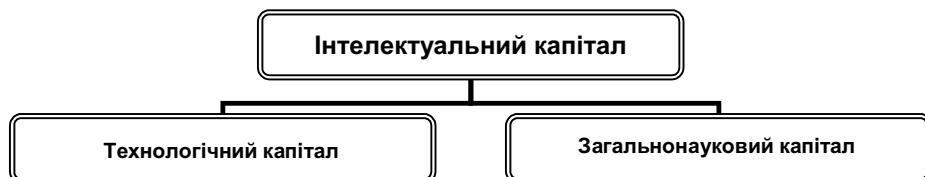
Інтелектуальні ресурси, стаючи об'єктами інтелектуальної власності, вимагають правової охорони. Згідно з законодавством можна використовувати патентне право, авторське право, засекречення. Кожен вид охорони дозволяє здійснити різні стратегії бізнесу, заснованого на отриманні виняткових прав.

Основна відмінність між цими складовими частинами інтелектуального капіталу полягає в тому, що людський капітал, будучи в повному розумінні невідчутним чинником, є невідокремлюваним та невідчужуваним у фізичному значенні від тих, кому він належить, і не може бути скопійований або відтворений в жодній іншій організації. Людський капітал не може бути власністю компанії. “Факт, що обумовлює фундаментальну особливість людського капіталу, полягає в тому, що люди можуть бути найняті, але не придбані у власність” [13, с. 101].

На відміну від людського капіталу, інституційний може бути власністю компанії, а отже, і об'єктом купівлі—продажу. Фіксований капітал в цілому (або його окремі елементи) може бути скопійований, відтворений або відчужений на користь іншої фірми або навіть окремої особи. Інституційний (фіксований) капітал, на противагу людському, може бути рівноцінно замінений іншими активами, наприклад, при акціонуванні і при обміні (отримати еквівалентний обмін).

Другий елемент інтелектуального капіталу може бути кваліфікований як *технологічний* капітал. “Технологія ... це одна з форм знання” [14,с.119]. До нематеріальних форм капіталу Дж.Кендрік відносить також накопичені наукові знання, які відображаються в новій технології [15,с.8]. Пропонований термін акцентує увагу на технологічному прогресі і технологічних знаннях як формі капітального ресурсу виробництва, при цьому технологічні знання спираються на певний базовий рівень (рис.5).

Змістовну сторону даної форми капіталу становить технологія. Враховуючи широке трактування технології, до неї слід відносити і способи, і прийоми ви-



**Рис. 5. Структура інтелектуального капіталу за змістом відображених в ньому знань**

робництва товарів та послуг, і способи організації виробництва, і способи праці й управління. Тому технологічний капітал включає методології і методики виробництва товарів, програмне забезпечення, бази даних, організаційні структури і механізми, що забезпечують продуктивність працівників і функціонування компанії.

Технологічний капітал об'єднує ряд елементів: технології процесів виробництва, організації, збуту, виробничих і соціальних відносин. Орієнтація фірми на успіх вимагає розробки цілої системи культурно-етичних цінностей, формування організаційної культури сучасної корпорації, що об'єднує всіх працівників компанії в єдине ціле. Культурні цінності формують капітал культури. Цей компонент включає історію бізнесу фірми, систему цінностей, культуру і філософію компанії, культуру праці і взаємостосунків персоналу, норми поведінки, традиції фірми.

Третьою компонентою інтелектуального капіталу є *соціальний* капітал, який взагалі важко асоціювати з якими-небудь витратами і суб'єктами власності. За аналогією з фізичним і людським капіталами, що втілені у знаряддях праці і працівниках фірми, соціальний капітал сприяє підвищенню продуктивності.

Загалом під соціальним капіталом розуміється внесок соціальної організації суспільства у виробництво і економічне зростання. Соціальний капітал пов'язаний тим, що кожен економічний суб'єкт (індивід, фірма, держава) тим або іншим способом включений, інтегрований в систему соціально-економічних відносин. Це капітал спілкування, співпраці, взаємодії, взаємного довір'я і взаємодопомоги, сформованих у просторі міжособових економічних і соціальних відносин. Тому соціальний капітал правомірно розглядати як частину капіталу відносин, оскільки він включає існуючі відносини організаційно-економічного і соціально-економічного характеру: форми розподілу праці та управління виробництвом, характер і форми привласнення ресурсів і результатів виробництва.

Накопичений соціальний капітал України складають форми співпраці, колективізму, соборності. На жаль, останнім часом він піддається ризику руйнування. Прикладом негативного соціального капіталу є участь в кримінальних співтовариствах, криміналізація економіки, зловживання винятковим становищем і та ін. Лобізм і корупція є відповідно легальним та нелегальним інструментами, які відкривають можливість окремим господарським суб'єктам отримання додаткового прибутку (соціальної ренти) за рахунок створення локального інституційного середовища.

Соціальний капітал характеризується наступними рисами.

По-перше, соціальний капітал — це завжди продукт організованої взаємодії суспільних суб'єктів. По-друге, соціальний капітал як елемент функціонування соціально організованої суспільної системи не може бути в приватній власності, тобто є суспільним благом, він має суспільну, а не індивідуальну природу.

Соціальний капітал не є власністю окремої фірми, проте входить до структури активів фірми та використовується кожним підприємством в міру можливостей. Тому правомірно поставити питання про зв'язок соціального капіталу з інтелектуальним капіталом.

Вартість соціального капіталу можна виміряти через зниження трансакційних витрат, що досягається в результаті створення локального інституційного середовища. Інший підхід до оцінки соціального капіталу господарюючого суб'єкта ґрунтується на вартості альтернативних витрат інших виробничих чинників, що забезпечують рівні результати господарського функціонування за альтернативного варіанту використання економічних ресурсів. Соціальний капітал в цьому значенні може в певних межах заміщуватись іншими чинниками виробництва, і його вартісна оцінка буде пов'язана з вартістю необхідних витрат альтернативних чинників, що забезпечують досягнення того ж економічного результату[16].

Цей підхід відкриває можливість порівняльної оцінки варіантів підвищення ефективності господарської діяльності і вибору стратегії підвищення ефективності функціонування господарюючого суб'єкта, включаючи нарощування його соціального капіталу або підвищення ефективності інших виробничих ресурсів.

Четвертою складовою інтелектуального капіталу пропонується включити *клієнтський* капітал (К.-Е.Свейбі, Л.Едвінссон, Е.Брукінг). Категорія клієнтського капіталу охоплює не лише сукупність замовників та покупців фірми, а й зусилля її персоналу по розвитку відносин з покупцями і замовниками. Під ним також розуміється клієнтська база підприємства: портфель договорів зі споживачами продукції і послуг. Сама ця база є своєрідним продуктом діяльності фірми. Фірми докладають значних зусиль для того, щоб завоювати і зберегти своїх клієнтів.



**Рис. 6.** Загальна структура інтелектуального капіталу

Запропонована класифікація складових частин інтелектуального капіталу (рис. 6) має умовний та відкритий характер. Видається досить складним провести чітку межу між загальнонауковим та технологічним, між культурним та соціальним капіталами. Слід допустити також, що запропонований перелік складових частин інтелектуального капіталу не є вичерпним. Він може бути розширений як за рахунок включення нових елементів (наприклад, деякі дослідники говорять про організаційний капітал – Л.Едвінссон, М.Мелоун), так і за рахунок поділення наявних складових (наприклад, виділення у складі соціального капіталу політичного, етичного, медіа-капіталу та інших компонентів).

У практичній діяльності наукове осмислення проблематики, визначення природи складу та структури елементів інтелектуального капіталу має велике значення для України, якій необхідно здійснити корегування курсу економічних реформ на шляху до інтеграції з Європейським Союзом та зі вступом у Світову організацію торгівлі. Підвищення вартості нематеріальних активів суб'єктів господарювання економічного простору України, основним мірилом яких виступає

інтелектуальний капітал, можливе лише за умови розробки відповідної політики уряду.

Для корегування економічного курсу реформ необхідно: виконати оцінку процесів відтворення інтелектуального капіталу в Україні; розробити концепцію розвитку інтелектуального капіталу на рівні держави; забезпечити вдосконалення законодавчої та нормативної баз, в тому числі щодо захисту інтелектуальної власності; створити інституційну основу для впливу на процеси формування та оцінки інтелектуального капіталу; впровадити мотиваційні механізми відтворення та нагромадження інтелектуального капіталу суб'єктів економіки; розробити методологію та методику формування і оцінки інтелектуального капіталу на рівнях національної економіки, регіонів та суб'єктів господарювання; забезпечити впровадження системи обліку нематеріальних активів відповідно до міжнародного стандарту фінансової звітності.

Реалізація політики держави, спрямованої на пріоритетний розвиток нематеріальних активів бізнесу, сприятиме модернізації виробництва, підвищенню рівня конкурентоспроможності економіки в цілому та суб'єктів господарювання, які функціонують на вітчизняному ринку.

### **Висновки та рекомендації**

Як показує проведене дослідження, використання системного методу дає можливість установити цілісність та межі інтелектуального капіталу, визначити склад і структуру його елементів. У рамках цього підходу елементи інтелектуального капіталу класифікуються за рядом ознак: можливість фіксації знань в об'єктах капіталу, їх відчуження і відтворювання; форма взаємодії усередині системи інтелектуального капіталу; зміст знань як основи інтелектуального капіталу; суб'єкти інтелектуального капіталу. Таким чином, концепція інтелектуального капіталу в економічній теорії включає наступні положення.

На стадії становлення постіндустріальної економіки знання набувають форми інтелектуального капіталу.

Використовуючи методологічні принципи аналізу, інтелектуальний капітал можна визначити як економічну категорію, що виражає соціально-економічну форму нематеріальних цінностей інтелектуальної природи, які, стаючи об'єктом чисті-небудь власності, нагромаджуються за рахунок інвестицій, продуктивно використовуються в суспільному господарстві протягом певного часу з метою отримання доходу або інших форм задоволення потреб.

Особливостями прояву сутнісних властивостей інтелектуального капіталу виступають: тривалий інвестиційний період, високий ступінь ризику, невизначеність його виробництва і використання, низький ступінь ліквідності тощо.

Інтелектуальний капітал здійснює свій внесок в економічні результати такими шляхами: за рахунок підвищення ефективності виробничих та управлінських процесів, на мікрорівні забезпечує зростання доданої вартості і доходів фірми, на макрорівні – економічне зростання і накопичення національного багатства.

З урахуванням специфіки розвитку економіки України (плани щодо інтеграції з Європейським Союзом та зі вступом до Світової організації торгівлі) необхідно здійснити корегування економічного курсу.

**Джерела**

1. *Семенов А.* Посттейлориш и теория человеческого капитала // МЕиМО. – 1996.– № 11.– С. 133.
2. *Stewart T.A.* Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations. – N.Y., L. Doubleday/Currency, 1997.
3. Intellectual Capital. Realizing Your Company’s True Value by Finding Its Hidden Roots. – N. Y., Harper Business. 1997.
4. The Knowledge-Value Revolution, or A History of the Future. – N. Y., Kodansha America Ltd., 1992.
5. *Sveiby K.-E.* Measuring Intangibles and Intellectual Capital // An Emerging First Standard/Internet version, Aug. 5, 1998.
6. *Брукинг Е.* Интеллектуальный капитал/Пер. с англ. Под ред. Л.Н.Ковалик. СПб., 2001. –С. 30, 259.
7. <http://www.docfjow.ru/Information/Presentations/Vest-Meta/news.htm>
8. *Куценко В. І., Євтушенко Г. І.* Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблеми зміцнення // Зайнятість та ринок праці: міжвідомчий науковий збірник. – К. – № 10. – С. 136–145.
9. *Грیشнова О.А.* Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник.– К.: Знання, 2004.– 535с.(Вища освіта ХХІ століття).
10. *Акопян А.С., Бушуев В.В., Голубев В.С.* Эргодинамическая модель человека и человеческий капитал //Общественные науки и современность. –2002. – № 6. –С. 98–106.
11. *Клейнер Б.* Современная экономика России как “экономика физических лиц” // Вопросы экономики. –1996.–№4. –С. 83.
12. *Генкин Б.М.* Экономика и социология труда. Учебн. для вузов. – 3-е изд.– М.: НОРМА, 2001. – 448 с.
13. *Stewart T.A.* Intellectual Capital. New Wealth of Organizations. – N.Y., 1997. – 182 p. с.101
14. *Дракер П.Ф.* Управление, нацеленное на результаты: Пер. с англ. –М., 1994. – 200 с.
15. *Кендрик Дж.* Совокупный капитал США и его формирование: Пер. с англ. / Общ. ред. и предисл. А.И.Анчишкина. –М., 1978. –275 с.
16. *Скворцова В.А.* Интеллектуальный капитал. Методология исследования, концепция. – М.: МИЭМ: УЧЛИТВУЗ. –2002. –248 с.

---

**Аннотация.** В статье рассмотрены проблемы целостности и границ интеллектуального капитала, определены состав и структура его элементов. Обосновано, что на стадии становления постиндустриальной экономики знания обретают формы интеллектуального капитала; интеллектуальный капитал вносит свой вклад в экономические результаты за счет повышения эффективности производственных и управленческих процессов, на микроуровне обеспечивает возрастание данной стоимости и доходов фирмы, на макроуровне – экономический рост и накопление национального богатства.

**Summary.** The article has reviewed urgent issues of intellectual capital integrity and limitations; its structure and contents has been determined. It has explained that at a stage of establishing a post-industrial economy knowledge becomes an intellectual capital; intellectual capital impacts economic results through increase of efficiency of industrial and administrative processes, it provides raise of cost and also raise of company's income at a micro-level and it leads to economic growth and accumulation of national wealth – at a macro-level.

*Стаття надійшла до редакції журналу 19.12.2006 р.*