

О. А. Даниленко, канд. екон. наук, доц.
кафедри управління персоналом
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

СУТНІСНО-ЗМІСТОВА ЕВОЛЮЦІЯ ТРАКТУВАННЯ ТЕРМІНА «ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ» ТА ЙОГО СКЛАДОВИХ

АНОТАЦІЯ. Розглядаються проблеми щодо систематизації використовуваних у даний час підходів до визначення терміна «інтелектуальний капітал», його складових, а також визначення взаємозв'язків і відмінностей між різними категоріями, використовуваними в цій області (інтелектуальний капітал, нематеріальні активи, ділова репутація, гудвіл).

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Людські ресурси, інтелектуальний капітал, інтелектуальна власність, нематеріальні активи, ділова репутація (гудвіл), компетентність персоналу, людський капітал, структурний капітал, клієнтський капітал, організаційний капітал, інноваційний капітал, процесний капітал.

Говорячи про сучасну економіку, вчені часто використовують термін «економіка знань», який приходить на зміну терміну «постіндустріальне суспільство» і детальніше характеризує подальший напрям розвитку економіки й суспільства. Технологічні, фінансові й екологічні зміни обумовили перехід на наукомісткі й високопродуктивні види виробництва. Глобальна неоекономічна революція, що відбувається у світі, головною домінантою свого розвитку проголошує інтелектуальний капітал, який стає необхідною передумовою ефективного функціонування і оновлення виробництва.

Дослідники надають велике значення якості управління інтелектуальними активами, включаючи останні в перелік оцінюваних параметрів разом з матеріальними активами підприємства і його конкурентною позицією на ринку. Американські менеджери при виборі довгострокових партнерів виходять з того, що інтелектуальний капітал фірми повинен складати не менше 40 % у загальній структурі капіталу. Тільки тоді підприємство вважається перспективним. Ще у 1998 році частка вартості інтелектуального капіталу в передових американських компаніях, зайнятих у сфері високих технологій, складала 69 %. На початок 2001 р. вона перевищила вже 80 % [20, с. 28]. Це свідчить про те, що економіка США завдяки інформатизації і швидкому поширенню технологій дійсно перейшла в новий вимір, в якому головна роль відводиться інтелекту людини. На думку аналітиків Всесвітнього банку,

виробнича складова ВВП розвинених країн — лише 18—20 %, інші 80 % безпосередньо залежать від якості людських ресурсів [19, с. 85]. Інтелектуальний капітал таких країн, як Норвегія, Канада, Німеччина, Австрія забезпечує понад 50 % зростання національного багатства цих країн.

Як тільки інвестиції в дослідження і розвиток перевищують інвестиції до основних засобів, компанія перетворюється у структуру, в якій не тільки щось виробляють, але і думають. За підрахунками професора Колумбійського університету Ф. Ліхтенберга, долар, затрачений на синтезування та комерціалізацію перспективних бізнес-ідей, на наукові дослідження й розробку ринкової орієнтації, приносить у вісім разів більший прибуток, ніж долар, вкладений у техніку. Л. Едвінссон стверджує, що інтелектуальний капітал сучасного підприємства звичайно у 5—6 разів перевищує облікову вартість його матеріальних засобів виробництва і фінансового капіталу [21, 22].

Тому підприємці, які комерційно грамотно використовують інтелектуальний потенціал, отримують значні фінансові і конкурентні переваги. Нині з впевненістю можна стверджувати, що інтелектуальний капітал — це основа розвитку бізнесу XXI ст.

Отже, обрана тема даного дослідження має не тільки теоретичне, але і практичне значення, видається необхідною та актуальною. *Метою даної статті* є систематизація використовуваних у даний час підходів до визначення терміна «інтелектуальний капітал», його складових, а також визначення взаємозв'язків і відмінностей між різними категоріями, використовуваними в цій області (інтелектуальний капітал, нематеріальні активи, ділова репутація, гудвіл тощо).

Як наслідок об'єктивних змін, пов'язаних із соціалізацією та інформатизацією суспільства, виникла категорія людського капіталу, а згодом й інтелектуального. Проте Е. Брукінг пише, що «інтелектуальний капітал існував здавна: він з'явився, коли перший мандрівний торговець установив добрі відносини з покупцем, тобто завоював собі «добре ім'я» [1].

Видатний український вчений А. А. Чухно зазначає, що «виникнення інтелектуального капіталу — це закономірне явище, зумовлене історичними і технологічними процесами, не кажучи вже про інвестиційні потоки, які захопили увесь світ і сприяють розвитку економіки, в якій знання відіграють ключову роль. Інтелектуальний капітал найближчим часом стане головним критерієм оцінки компаній та установ, бо лише він здатний відобразити динаміку організаційної стійкості і процесу створення цінно-

стей. Лише він придатний для оцінки сучасного виробництва, яке змінюється настільки швидко, що судити про його реальну вартість можна лише з таланту його працівників, їхньої відданості справі та якості використовуваних ними знарядь праці» [18].

Новий термін «інтелектуальний капітал» впровадив у науковий оборот Дж. Гелбрейт у 1969 р. Концепція інтелектуального капіталу, яка дозволила по-новому подивитися на структуру ресурсів компанії, а отже, на управління нею, розпочала оформлятися в теорію лише в 90-х роках ХХ ст. Її формування пов'язане з іменами Т. Стюарта і Л. Едвінссона, завдяки яким інтелектуальний капітал не лише знайшов теоретико-науковий статус, але й став об'єктом практичного менеджменту. У січні 1991 р. на сторінках FORTUNE з'явилась невелика замітка Т. Стюарта із циклу «Нове у бізнесі», присвячена інтелектуальному капіталу, а весною того ж року — стаття під назвою «Сила інтелекту: як інтелектуальний капітал стає найціннішим активом Америки», де інтелектуальний капітал визначений як сума всього того, що знають працівники компанії й що дає конкурентну перевагу компанії на ринку [4, с. 43]. До такої думки приєднався Л. Едвінссон з компанії Scandia й дав на той час подібне визначення інтелектуального капіталу як знання, які можна конвертувати у вартість.

У подальшому визначення інтелектуального капіталу уточнювалося як названими вченими, так і у працях великої кількості відомих економістів за кордоном: Д. Белла, Е. Брукінг, Д. Клейна, Х. Мак-Дональда, Ж. Моурітсена, І. Нонака, Л. Прусака, В. Худсона тощо.

«Управління інтелектуальним капіталом можна уподібнити нещодавно відкритому, але ще не нанесеному на мапу океану, — пише Т. Стюарт. — Мало хто з керівників уявляє його розміри і правила навігації» [31].

Разом з дослідженнями родоначальників теорії інтелектуального капіталу в її розробці стали брати участь як російські вчені: К. А. Багриновский, М. А. Бендиков, Б. М. Генкін, В. Зінов, О. М. Козирев, С. М. Климов, В. Л. Макаров, К. Самарян, И. Э. Фролов, Е. Ю. Хрусталеv, С. А. Шимшилов, А. Яновський, так і науковці в Україні: І. В. Журавльова, А. В. Кудлай, І. Курило, Є. Марчук, О. Олексюк, В. Олейко, В. А. Рач, О. О. Стрижак, С. С. Чугуєвець, А. А. Чухно тощо. Публікації названих вчених присвячені розв'язанню проблем науково-теоретичного та практичного розвитку інтелектуального капіталу в Росії та Україні, в них приділено увагу визначенню інтелектуального капіталу, його структурних компонент та способів оцінки.

У розвитку сучасних уявлень про інтелектуальний капітал нами систематизовано *чотири напрямки*.

Представники першого напрямку (Х. Мак-Дональд, В. Худсон, В. Зінов, І. Курило, Є. Марчук, К. Сафарян, О. О. Стрижак, С. А. Шимшилов та інші) стверджують, що інтелектуальний капітал — це знання, вміння, навички, компетентність працівників. Штатний співробітник компанії Fujitsu Х. Мак-Дональд вважає, що інтелектуальний капітал — це знання, які є в організації і їх можна використовувати, щоб одержати переваги над конкурентами [4, с. 43—44]. С. А. Шимшилов визначає інтелектуальний капітал як добуток двох складових: компетентності працівника і його бажання використовувати цю компетентність найкращим чином для досягнення мети організації [19, с. 85—86]. Інші фахівці з Росії — В. Зінов та К. Сафарян вважають, що інтелектуальний капітал — це знання, які можна перетворити на прибуток та оцінити. Таке широке визначення, на думку російських фахівців, охоплює будь-які технологічні, управлінські та ринкові новинки, які можуть бути інновацією, тобто приносити додатковий прибуток [5]. На думку Є. Марчука інтелектуальний капітал включає суму знань, досвід, професійну підготовку та інтуїцію всіх працівників підприємства, установи (або держави) [9, 10]. Однак дані визначення фактично ототожнюють інтелектуальний капітал з людським і не відображають такі структурні складові інтелектуального капіталу як патенти, ліцензії, товарні знаки тощо.

Друга група авторів (Т. Стюарт, Л. Едвінссон, Д. Белл, І. Нонака, К. Багріновський (у співавторстві), Б. М. Генкін, О. Олексюк, В. Олейко, М. Олексюк та інші) уявляють інтелектуальний капітал як систему знань вмінь, навичок, компетентності працівників та похідних знань, об'єктів інтелектуальної власності, нематеріальних активів. З економічної точки зору найавторитетніші вчені-однодумці, що займаються цією проблемою Д. Белл, Л. Едвінссон та Т. Стюарт визначають інтелектуальний капітал як сукупність знань, навичок, умінь людини, її мобільність (здатність до сприйняття нової інформації, навчання, перепідготовки, адаптації до нових умов) і креативність (здатність неординарно мислити і «видавати», формувати ідеї), забезпечуючи можливість створення додаткового продукту у процесі руху інтелектуального капіталу, а також деяких структурних матеріальних об'єктів (баз даних, програмного забезпечення, систем управління і т. д.) [4, с. 43]. Тоді можна сказати, що інтелектуальний капітал — це знання, втілені у більш відчутну, ніж думка, форму. Аналогічного підходу притримується К. Багріновський (у співавторстві):

«Визначення інтелектуального капіталу носить достатньо загальний характер і звичайно має на увазі суму тих знань всіх працівників компанії, яка забезпечує її конкурентоспроможність» [3].

Суттєве доповнення у таке визначення сутності інтелектуального капіталу зробили японські вчені. Зокрема І. Нонака акцентував увагу на створення інтелектуальним капіталом нового знання, інноваційного процесу з використанням так званих похідних, тобто неявних знань [4, с. 44].

Українські фахівці О. Олексюк, В. Олейко, М. Олексюк також визначають інтелектуальний капітал як збірне поняття, яке об'єднує об'єкти інтелектуальної власності, майнові права на них, знання, вміння, навички людини чи системи, створеної нею, які при включенні в господарський оборот приносять додану вартість [14]. Однак було б помилкою мати на увазі під інтелектуальним капіталом виключно компетентний персонал підприємства, відповідні патенти, ноу-хау і тому подібні об'єкти інтелектуальної власності.

Вчені третього напрямку (Д. Клейн, Л. Прусак, Е. Брукінг, В. А. Рач, С. С. Чугуєвець та інші) фактично ототожнюють інтелектуальний капітал тільки з похідними знаннями, об'єктами інтелектуальної власності та нематеріальними активами. Так Д. Клейн та Л. Прусак з компанії ІВМ вважають, що інтелектуальний капітал — це інтелектуальний матеріал, який формалізований, зафіксований, і який використовують для виробництва ціннішого майна [31]. Е. Брукінг визначає інтелектуальний капітал як термін для позначення нематеріальних активів, без яких підприємство зараз не може існувати [1]. А українські фахівці В. А. Рач та С. С. Чугуєвець зазначають, що інтелектуальний капітал — це умовний термін, яким позначають нематеріальні об'єкти, що знаходяться в розпорядженні організації та мають для неї цінність (вартість), використання яких може приносити чи вже приносить дохід за рахунок нових і більш сильних конкурентних переваг протягом тривалого часу [16]. Вважаємо, що не можна повністю погодитися з цими авторами, так як тут акцент робиться лише на структурних складових інтелектуального капіталу.

Представники четвертого напрямку (Джойа Луїс А., Ж. Моурітсен, О. М. Козирев, В. Л. Макаров та інші) розглядають інтелектуальний капітал як імідж підприємства, його ділову репутацію (гудвіл). Данський вчений Ж. Моурітсен визначає інтелектуальний капітал як ринкову вартість компанії (тобто ринкову капіталізацію) мінус її теоретичну вартість [26]. А російські фахівці О. М. Козирев та В. Л. Макаров розглядають інтелектуальний ка-

питал як натуральний не спостережений показник, що підвищує ринкову вартість фірми та залежний від кількості наявних у неї патентів, обсягу вкладень у НДДКР, інших аналогічних чинників [6].

Фактично такі визначення інтелектуального капіталу пов'язуються з новим для вітчизняної економіки терміном — гудвілом (goodwill; GW), дослівний переклад якого з англійської є «добра воля». У зв'язку з переходом з 2000 р. системи бухгалтерського обліку України на міжнародні стандарти економічну категорію «гудвіл» законодавчо закріплено у Положенні (стандарті) бухгалтерського обліку 19 «Об'єднання підприємств», де «гудвіл — це перевищення вартості придбання над часткою покупця у справедливій вартості придбаних ідентифікованих активів та зобов'язань на дату придбання» [15, с. 178].

Український вчений І. О. Бланк визначає гудвіл як «один із видів нематеріальних активів, вартість якого визначається як різниця між ринковою (продажною) вартістю підприємства як цілісного майнового комплексу і його балансовою вартістю (сумою чистих активів). Це перевищення вартості підприємства пов'язано з можливістю отримання більш високого рівня прибутку (у порівнянні зі середньоринковим рівнем ефективності інвестування) за рахунок використання більш ефективної системи управління, домінуючої позиції на товарному ринку, застосування нових технологій і т. ін.» [2, с. 715]. Отже, базовими внутрішніми чи організаційними джерелами гудвілу є: навички, вміння і здібності персоналу, його компетентність, система внутрішніх стандартів, якості лідерства, мотивація й спільні цінності.

Очевидно, в даному підході, де розглядають інтелектуальний капітал як імідж підприємства, його ділову репутацію (гудвіл) враховується лише те, що в бухгалтерських стандартах використовують поняття гудвілу для тих нематеріальних активів, які неможливо виміряти прямими методами. Але в бухгалтерському обліку визнається тільки гудвіл придбаних підприємств, а створений у даному підприємстві гудвіл визнається таким, що існує, але не відбивається в бухгалтерському обліку. Тому такий фактично бухгалтерський підхід до визначення інтелектуального капіталу вважаємо об'єктивно вужчим, ніж потрібний для його адекватного розуміння.

Особливої уваги заслуговує питання про співвідношення понять інтелектуального капіталу і ділової репутації (гудвілу), оскільки виникнення першого поняття пов'язане із спробою економістів пояснити зростаючу різницю між ринковою капіталізацією підприємств і балансовою вартістю їх активів. Спочатку ця різ-

ниця виникла у високотехнологічних компаніях і розглядалася як їх відмінна риса. В даний час перевищення ринкової вартості підприємств над вартістю їх чистих активів, відбитих у балансі, спостерігається в будь-якій компанії, що має які-небудь конкурентні переваги. Причиною наявного розриву економісти вважають наявність у компанії не відображених у балансі активів, або її інтелектуального капіталу. Тому йдеться не про те, що інвестори переплачують при купівлі перспективної компанії, а про те, що вони платять як за матеріальні, так і за нематеріальні активи. Правила бухгалтерського обліку дозволяють відбивати в балансі лише невелику частку інтелектуального капіталу, всі інші враховані в діловій репутації, або гудвілі, однією сумою. Отже, інтелектуальний капітал виступає змістом гудвілу і пояснює його внутрішню структуру. У цьому сенсі поняття інтелектуального капіталу є прогресом в порівнянні з тим, що існував декілька століть єдиним поняттям — гудвілу компанії.

На наш погляд, неможливість бухгалтерського обліку інтелектуального капіталу існуючими методами і є причиною існування протилежної думки щодо співвідношення гудвілу і інтелектуального капіталу: інтелектуальний капітал — це «новий» гудвіл, новий вигляд активів компанії, що відноситься до невідчутних активів, та що відрізняється від тих активів, що були в наявності раніше [29]. Основні відмінності в тому, що цей актив дуже швидко змінюється і створює конкурентні переваги. Крім того, оскільки гудвіл визначається як різниця між ринковою вартістю компанії і балансовою величиною її чистих активів, то величина самого гудвілу залежить від оцінки матеріальних активів і зобов'язань [27]. Так, наприклад, загальний розмір інтелектуального капіталу, якщо його прирівняти до гудвілу, виявиться набагато меншим, якщо компанія має великі зобов'язання перед кредиторами. Слід погодитися, що ні вартість матеріальних активів, ні вартість зобов'язань не повинні чинити впливу на розмір інтелектуального капіталу. Останній повинен визначатися незалежно, а залишковий спосіб оцінки цієї вимози не задовольняє.

З огляду на вище викладені точки зору сутнісно-змістової еволюції трактування терміна «інтелектуальний капітал» найбільш повним видається визначення дане українським вченим акад. А. А. Чухном, який пише так: «інтелектуальний капітал, насамперед, інформація і знання, — це нематеріальні активи, їх не можна бачити або відчувати»; «інтелектуальний капітал акумулював наукові та професійно-технічні знання працівників, поєднав інтелектуальну працю та інтелектуальну власність, нагромад-

жений досвід, спілкування, організаційну структуру, інформаційні мережі, — тобто все те, що визначає імідж фірми та зміст її бізнесу» [18].

Накопичення досвіду і знань про інтелектуальний капітал до початку ХХ ст. дозволило визначити загальні підходи, виробити більш менш єдину *структуризацію інтелектуальних активів компанії*. Практично всі дослідники цього питання (услід за Л. Едвінссоном) і менеджери виділяють *три складових інтелектуального капіталу*: людський капітал (НС); структурний, або організаційний, капітал (SC); клієнтський капітал (CC) [21, 22].

Структура інтелектуального капіталу в одній з найбільш відомих моделей «*Skandia Value Scheme*», розробленої Л. Едвінссоном для шведської страхової компанії Skandia, представлена на рис. 1.



Рис. 1. Структура інтелектуального капіталу в моделі «Skandia Value Scheme» Л. Едвінссона [32]

Ця компанія в 1995 р. вперше включила у свій річний звіт розділ про інтелектуальний капітал, поклавши початок новій практиці змісту річних звітів компаній. У приведеній схемі *людський капітал* розглядається як компетенція і здібності персоналу

компанії. Ця частина інтелектуального капіталу покидає компанію разом з працівниками після закінчення робочого дня. *Структурний капітал* — це те, що залишається в компанії після закінчення робочого дня і відходу працівників. Він ділиться на клієнтський і організаційний капітал. *Клієнтський капітал* є цінністю, поміщеною у відносинах з клієнтами. *Організаційний капітал* ділиться на інноваційний і процесний капітал. *Інноваційний капітал* складається в основному із законних прав (патентів, ліцензійних угод), а також з того, чому важко дати точне визначення, та що великою мірою визначає вартість компанії (ідеї, торгові марки). *Процесний капітал* — це інфраструктура компанії (інформаційні технології, робочі процеси і т. д.).

У цій моделі інтелектуальний капітал представлений у вигляді арифметичної суми його структурних елементів. Разом з тим, у зв'язку з складністю даних явищ необхідно також враховувати взаємодію елементів між собою і їх неоднакову роль у створенні вартості компанії. Така спроба зроблена іншим шведським дослідником — К.-Е. Свейбі (Sveiby). Його *модель «The intangible assets monitor»* також широко відома. К.-Е. Свейбі вважає за краще використовувати запозичену у бухгалтерському обліку назву «Нематеріальні активи», хоча в загальноприйнятому розумінні йдеться про інтелектуальний капітал.

Схематично цю модель можна уявити у вигляді таблиці, в якій відбиті інвестиції як у матеріальні активи (устаткування, будівлі), так і в нематеріальні (табл. 1) [34].

Нематеріальні активи К.-Е. Свейбі ділить на компетенцію співробітників, внутрішню і зовнішню структуру компанії. До *компетенції* відносяться уявні знання, здібності, накопичений досвід, освіта. *Зовнішня структура* орієнтована на відносини з клієнтами і постачальниками; це імідж компанії, торгові марки, визнання продукції. *Внутрішня структура* орієнтована на підтримку організації і включає патенти, авторські права, бази даних, адміністративні системи, наукові дослідження і розробки. Кожний з трьох нефінансових показників оцінюється з погляду зростання і інновацій, ефективності і стабільності.

У даній моделі звертає на себе увагу той факт, що багато показників важко інтерпретувати без додаткових роз'яснень, наприклад, «клієнти, які поліпшують компетенцію (внутрішню/зовнішню структуру)», «цінності/ставлення персоналу». Далі, неясно, чи гарантує компанія, що методологія підрахунку використовуваних показників не зміниться впродовж достатнього для інвесторів періоду.

Таблиця 1

МАТРИЦЯ К.-Е. СВЕЙБИ «THE INTANGIBLE ASSETS MONITOR»

	Нематеріальні активи		
	Компетенція персоналу	Внутрішня структура	Зовнішня структура
Зростання і інновації	Тривалість роботи в даній професії (років) Рівень освіти Витрати на навчання і освіту співробітників Внутрішньофірмовий оборот персоналу Клієнти, що підвищують компетенцію	Інвестиції в інформаційні технології Клієнти, поліпшуючі структуру	Прибуток на одного клієнта Зростання числа клієнтів Клієнти, які поліпшують імідж компанії
Ефективність	Частка фахівців Додана вартість на одного зайнятого Додана вартість на одного фахівця Прибуток на одного зайнятого Прибуток на одного фахівця	Частка обслуговуючого персоналу Індекс «цінності/ ставлення персоналу»	Індекс задоволеності клієнтів Продажі на одного клієнта Індекс «виграш/ втрати»
Стабільність	Плинність фахівців Середня заробітна плата Середній трудовий стаж	Термін життя організації Плинність обслуговуючого персоналу Частка нових співробітників	Частка крупних клієнтів Структура клієнтів по тривалості партнерських зв'язків Частота замовлень, що повторюються

Автори моделі «*balanced scorecard*» (у перекладі — *збалансована система показників, або ЗСП*), опис якої вперше опублікований в 1992 р., вважають, що доповнення традиційних фінансових показників системою оцінок перспектив компанії робить загальну систему показників дійсно збалансованою [27]. У моделі ЗСП чотири складових: фінанси, клієнти, внутрішні процеси бізнесу, навчання і розвиток персоналу. У цій системі фінансам відводиться велика роль; до них повинні бути прив'язані причинно-наслідкові зв'язки всіх інших показників за умови, що упор чиниться на довгострокові, а не короткострокові фінансові показники. Неважко побачити, що названі складові ЗСП по суті включають елементи інтелектуального капіталу, що вже стали тради-

ційними: клієнти — *клієнтський капітал*, внутрішні процеси бізнесу — *організаційний капітал*, навчання і розвиток персоналу — *людський капітал*.

Отже, складові інтелектуального капіталу (і відповідні моделі) можуть досить значно відрізнитися в різних компаніях. Тому основна структура інтелектуального капіталу, що склалася, постійно доповнюється новими підходами і спробами точніше врахувати нефінансові чинники зростання вартості компанії. У трьох- і чотирилистих моделях інтелектуального капіталу найбільшою мірою враховано взаємодію між елементами інтелектуального капіталу.

Трилиста модель *FiMIAM* («Фінансовий метод вимірювання невідчутних активів») приведена на рис. 2. При перетині кіл виникають нові елементи інтелектуального капіталу, зміст кожного з яких описується авторами з метою якомога точніше врахувати вплив структурних елементів на вартість компанії.



Рис. 2. Модель «Фінансовий метод вимірювання невідчутних активів» (FiMIAM) [27]

У чотирилисту модель включений такий елемент, як стратегічний альянс, або *партнерський капітал* [25], який розглядається як відносини між акціонерами. Відхід партнера також може привести до втрати доходів компанії. Основна ж перевага цієї моделі в тому, що авторами побудована шкала структурованості елементів інтелектуального капіталу (їх всього 15, як число різних поєднань 4-х основних елементів), на якій найбільш структурованим (що повністю належить компанії) є структурний капітал, найменше — клієнтський капітал; структурованість людського капіталу розглядається нижче за середній рівень. Такий елемент, як, наприклад, «структурний капітал плюс людський капітал» розглядаються як знання, компетенція і уміння персоналу, залучені в структуру компанії і які не можуть бути втрачені із-за відходу працівника. Цей показник поміщений в середину шкали структурованості інтелектуального капіталу.

У деяких моделях клієнтський капітал називається капіталом відносин, або зв'язків (*relational capital*), та під цим терміном розуміються також лояльність і задоволеність клієнтів [30].

Оцінка рівня інтелектуального капіталу за кількома складовими елементами складна для інтерпретації, тому існують моделі, що пропонують один узагальнюючий показник. Найбільш відомим є *ІС-індекс (IC-index)*, який автор *Дж. Рус* називає показником 2-го покоління на відміну від показників 1-го покоління, що дають інформацію лише про окремі елементи інтелектуального капіталу [28]. ІС-індекс є коефіцієнтом, що пов'язує фінансові (зокрема, економічну додану вартість і оцінку вартості фірми) і нефінансові (стратегія, компетенція і ін.) вимірники.

Отже, можна сказати, що в представлених моделях складових інтелектуального капіталу більше загального, ніж відмінностей. Переважна більшість авторів визнають наявність самостійних елементів інтелектуального капіталу — людського, організаційного, клієнтського, як би вони не називалися. Разом з тим, нині існує безліч термінів, так чи інакше пов'язаних з інтелектуальним капіталом: нематеріальні активи, інтелектуальна власність, ділова репутація (гудвіл), бренд, витрати на дослідження і розробки (в українському варіанті — НДДКР) тощо. Який взаємозв'язок цих термінів з поняттям інтелектуального капіталу? Впорядкування і систематизація цих термінів є актуальним питанням, від якого, зокрема, залежатиме спосіб віддзеркалення інтелектуального капіталу в звітності, прийнятий і визнаний бухгалтерськими організаціями.

Підсумовуючи сказане, на нашу думку, інтелектуальний капітал завжди опосередкований людьми, це активи, що є уявними

(tacit) знаннями, тобто не віддільні від персоналу, і знання, втілені в результатах розумової діяльності (структурах організації, інтелектуальній власності, клієнтах тощо). При цьому не має значення, придбаний об'єкт інтелектуальної власності (наприклад, патент) у третіх осіб чи створений в організації, оскільки основною ознакою є те, що він є результатом розумової діяльності. Деякі активи, що включаються в інтелектуальний капітал, є вимірюваними і признаються як об'єкт бухгалтерського обліку (перш за все це різні форми інтелектуальної власності), але основна частина інтелектуального капіталу не має прямої грошової оцінки і не признається в бухгалтерському обліку.

Поняття «гудвіл» повинне розумітися так, як воно трактується і визнається стандартами бухгалтерського обліку, тобто перевищення ціни купівлі організації над вартістю відбитих в її балансі чистих активів. Отже, говорити про гудвіл діючої організації можна лише в значенні, що відрізняється від бухгалтерського. Приблизний зміст цього значення передають терміни репутація, ділова репутація, бренд компанії. Та як такий гудвіл (у широкому сенсі) якраз і не відбивається в бухгалтерському балансі. Деякі автори, кажучи про гудвіл, вважають за краще називати його «ціна фірми» [12] або «ділові активи» [7], зберігаючи той же зміст.

Порушені в даній статті питання не вичерпують усіх проблем, що є у сфері інтелектуального капіталу організацій. Для сучасних дослідників і топ-менеджерів нагальною є проблема вимірювання і оцінки інтелектуального капіталу підприємства, яка не може бути вирішена без чіткого визначення місця цього терміна в системі бухгалтерського та управлінського обліку, і в цьому ми бачимо практичну користь представленого матеріалу.

Література

1. *Брукинг Э.* Интеллектуальный капитал. — СПб.: Питер, 2001. — 288 с.
2. *Бланк И. А.* Управление прибылью. — 2-е изд., расш. и доп. — К.: Ника-Центр, Эльга, 2002. — 752 с.
3. *Багриновский К. А., Бендиков М. А., Фролов И. Э., Хрусталева Е. Ю.* Научно-исследовательский сектор экономики России: состояние и особенности развития. — М.: ЦЭМИ РАН, 2001. — 120 с.
4. *Журавльова І. В.* Управління людським капіталом підприємства: Наукове видання / І. В. Журавльова, А. В. Кудлай. — Х.: Харк. нац. економічний ун-т, 2004. — 283 с.
5. *Зинов В., Сафарян К.* Интеллектуальный капитал как базовая характеристика стоимости бизнеса // Интеллектуальная собственность. — 2001. — № 5—6. — С. 23—25.

6. *Козырев А. Н., Макаров В. Л.* Оценка стоимости нематериальных активов и интеллектуальной собственности. — М.: РИЦ ГШ ВС РФ, 2003. — 368 с.
7. *Коласс Б.* Управление финансовой деятельностью предприятия. Проблемы, концепции и методы: Пер. с франц. под ред. Я. В. Соколова. — М.: Финансы, ЮНИТИ, 1997. — 576 с.
8. *Курило І.* Людський вимір інноваційного розвитку // Україна: аспекти праці. — 2005. — № 6. — С. 46—51.
9. *Марчук Є.* Дилема України: безнадійне відставання або рух на випередження // День. — 01.06.2002.
10. *Марчук Є.* Стратегічна орієнтація суспільства — рух на випередження // Стратегічна панорама. — 1999. — № 4. — С. 15.
11. *Малишко О.* Вимірювання інтелектуального капіталу в європейських компаніях // Інтелектуальна власність. — 2006. — № 1. — С. 26—39.
12. *Нидлз Б. и др.* Принципы бухгалтерского учета / Б. Нидлз, Х. Андерсон, Д. Колдуэлл: Пер. с англ. под ред. Я. В. Соколова. — М.: Финансы и статистика, 2003. — 496 с.
13. Новая постиндустриальная волна Запада: Антология / Под ред. В. Л. Иноземцева. — М.: Академия, 1999. — С. 448—464.
14. *Олексюк О., Олейко В., Олексюк М.* Інтелектуальний капітал: основа нематеріальної економіки // Галицький економічний вісник. — 2004. — № 1. — С. 34—40.
15. Положення (стандарты) бухгалтерського обліку в Україні. — К.: Компас, 2004. — 248 с.
16. *Рач В. А., Чугуєвець С. С.* Інтелектуальна власність як базове поняття нової економіки // Інтелектуальна власність. — 2003. — № 6. — С. 39—42.
17. *Стрижак О. О.* Інтелектуальний капітал як категорія постіндустріального суспільства: основні підходи до визначення суті та змісту // Проблеми науки. — 2004. — № 3. — С. 28—35.
18. *Чухно А. А.* Інтелектуальний капітал: сутність, форми і закономірності розвитку // Економіка України. — 2002. — № 11, 12.
19. *Шимшилов С. А.* Интеллектуальный капитал организации // Человек и труд. — 2004. — С. 85—86.
20. Экономика и жизнь. — 2001. — 5 февраля.
21. *Edvinsson L.* Some perspectives on intangibles and intellectual capital 2000. — Journal of Intellectual Capital. Vol. 1. Number 1, 2000, pp. 12—16.
22. *Edvinsson L. and Malone M.* Intellectual Capital. — N.Y.: Harper Business, 1997.
23. *Hudson W. I.* Intellectual Capital. — N. Y.: John Wiley and Sons Inc., 1993.
24. *Joia, Luis A.* Measuring intangible corporate assets. Linking business strategy with intellectual capital. — Journal of Intellectual Capital. Vol. 1. Number 1, 2000, pp. 68—84.
25. *Leliaert, Ph., Candries W., Tilmans R.* Identifying and managing IC: a new classification. — Journal of Intellectual Capital. — 2003. — Vol. 4. — Number 2. — pp. 202—214.

26. Mouritsen Jan et. al. A Guideline for IC Statements — A Key to Knowledge Management. Danish Agency for Trade and Industry. Date: 2001–08–31.

27. Rodov I., Leliaert Ph. FiMIAM: financial method of intangible assets measurement. — Journal of Intellectual Capital. — 2002. — Vol. 3. — Number 3. — pp. 323—336.

28. Roos J. Measuring the future. 1998.

<http://www.unisys.com/execmag/1998-03/journal/viewpoints2.htm>.

29. Roslender R., Fincham R. Thinking critically about intellectual capital accounting. Accounting, Auditing & Accountability Journal. — 2001. — Vol. 14. — No 4. — pp. 383—399.

30. Sanchez P., Chaminade C., Olea M. Management of intangibles — An attempt to build a theory. — Journal of Intellectual Capital. — Vol. 1. — Number 4. — 2000. — pp. 312—327.

31. Stewart T. A. Intellectual Capital: The new wealth of Organizations. — N.Y.: Doubleday, 1997.

32. <http://www.intellectualcapital.se>

33. <http://www.sglcarbon.com>

34. <http://www.sveiby.com.au/IntangAss/denosynl.htm>

Стаття надійшла до редакції 05.03.2007

УДК.331.5.024.5

О. Б. Демуш,

Тернопільський національний економічний університет

ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА ЗАЙНЯТОСТІ ЯК ЗАСІБ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

АНОТАЦІЯ. Розглянуто державну політику зайнятості населення. Особлива увага приділена формуванню і реалізації ефективної державної політики зайнятості населення.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Державна політика зайнятості, попит на робочу силу, пропозиція робочої сили, регулювання ринку праці, ринок робочої сили, рівень безробіття.

Політику у сфері зайнятості необхідно розглядати як пріоритетний напрям сучасної державної соціально-економічної політики, пов'язаної із забезпеченням працездатного робочими місцями. Метою такої політики є створення таких матеріально-технічних, законодавчо-правових, соціально-економічних і організаційно-господарських умов, які б сприяли забезпеченню економічного зростання (на основі ефективного функціонування робочої сили) та збереженню соціальної стабільності в суспільстві.