

УДК 338.24.01

**ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ: ПРОБЛЕМИ СТРУКТУРИ****О. Г. Яворська***e-mail: yavorska-oksana@ukr.net*Київський національний лінгвістичний університет  
вул. Вел. Васильківська, 73, м. Київ, 03150, Україна

*Надано огляд “інтелектуальному капіталу” підприємства як сучасному поняттю, яке впливає на бізнес-процеси та економічне зростання суб’єктів господарської діяльності. Наголошується, що інтелектуальний капітал є невід’ємною складовою загального капіталу організації, потребує заходів з примноження та якісного відтворення, особливо в умовах інформаційно-орієнтованої економіки. Важливою складовою інтелектуального капіталу підприємства визнано людський капітал (знання, практичні навички, таланти та досвід працівників організації, їх фаховість та креативність). Особлива увага акцентується на аналізі наукових поглядів до теорії інтелектуального капіталу, що засвідчує відсутність вичерпного розуміння природи інтелектуальних активів підприємства та загально визнану уставлену структуру даного капіталу. Розгляд поняття “інтелектуальний капітал” актуалізується в еволюційному аспекті пізнання сутності феномену інтелектуального капіталу та розвитку векторів теорії інтелектуального капіталу. Дослідження щодо оцінки інтелектуального капіталу підприємства представлено широким спектром наукових доробок. Питання способів та методів розвитку та покращення інтелектуального капіталу особливо актуалізувалося за умов формування постіндустріального економічного простору. В дослідженні використовувалися загальні та спеціальні наукові методи (історичний, логічний та абстрактний методи, метод аналізу та синтезу – для формулювання висновків); принципи системного підходу, економічного аналізу та комплексного підходу до оцінки економічних явищ та процесів. Отримані висновки можуть бути використані при розробці організаційних методів та удосконалення політики управління інтелектуальним капіталом та людськими ресурсами підприємства.*

**Ключові слова:** інформаційно-орієнтована економіка, інтелектуальний капітал, людський капітал підприємства, структура.

**Постановка проблеми**

Сучасна специфіка процесу інтелектуалізації економіки та активна динаміка науково-технічного прогресу обумовлюють збільшення наукомісткості та скорочення життєвого циклу продукції (послуги), постійного впровадження інновацій та активізації інвестування в людський капітал. Відтак, ключові динамічні переваги суб’єктів підприємництва залежать від розвитку нових знань, інформаційно-комунікаційних технологій, а також можливості переходу до ефективних моделей управління такими активами та унікальними ресурсами підприємства, як інтелектуальний капітал організації.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій**

Процеси інтелектуалізації підприємств стали предметом дослідження науковців різних концептуальних позицій. Генеза теорії інтелектуального капіталу характеризується до тепер дискусіями щодо сутності та змістового наповнення категорій та термінів. Розвідки стосовно різних аспектів проблем формування та

структуризації інтелектуального капіталу підприємства висвітлено у працях вітчизняних (О. М. Собко, О. А. Грішнова, Н. Л. Гавкалова та інших) та зарубіжних (Е. Брукінг, Д. Дороті, Е. Титова та інших) науковців. Серед останніх теоретико-методологічних наробок щодо аналізу підходів до вивчення інтелектуального капіталу підприємства можна вказати монографію доктора О. М. Собко [21]. З урахуванням такої, вважаємо за доцільне розглянути питання структурування елементів інтелектуального капіталу підприємства, які мають соціальну природу та не розглядалися у роботах попередників.

**Мета, завдання та методика дослідження**

На меті даного дослідження постало питання проведення типології інтелектуального капіталу підприємства у межах сутнісно-змістового підходу за особистісно-індивідуальною рівненалежністю окремих складових елементів; шляхом виконання наступних завдань: аналіз теоретичної обґрунтованості структурної вибудови інтелектуального капіталу підприємства, розгляд моделей інтелектуального

капіталу підприємства та його складових елементів за принципом приналежності власності такого організації та вставлення меж такої приналежності за сучасних особливостей інноваційного розвитку суб'єктів підприємницької діяльності.

Результати отримані за рахунок застосування комплексу загальнонаукових і спеціальних методів, зокрема: історико-логічного – при дослідженні теоретичних основ і концепції розвитку теорії інтелектуального капіталу підприємства; аналізу і синтезу, порівняння і групування – для зіставлення основних підходів до трактування поняття інтелектуального капіталу підприємства; абстрактно-логічний – для теоретичного узагальнення і формулювання висновків.

### Результати досліджень

Класичні погляди на структуру інтелектуального капіталу, які сформувалися наприкінці минулого століття, засвідчують наявність двох основних складових інтелектуального капіталу: людського (*human*) та структурного (*structural*) капіталів (модель Л. Едвінсона та М. Мелоуна та інших), [2; 13; 21]. Класифікаційна ознака, яку намагалися дослідники інтелектуального капіталу покласти в основу виділення такого – відношення власності. Людський капітал – це такий актив, який належить працівникам підприємства чи організації; на відміну від структурного капіталу – “це все те, що залишається в організації, коли працівники йдуть додому”, таким чином, структурний капітал знаходить втілення в самому підприємстві, на противагу людському – втілений у співробітниках. За К. Свейбі “індивідуальні компетенції” працівників постійно “належать” носіям; тоді як структурний капітал (у моделі інтелектуального капіталу автора відповідає поняттю “*internal structure*”) знаходиться у власності підприємства. До складу останнього дослідник відносить продукти інтелектуальної праці, які набули статусу інтелектуальної власності компанії (патенти, авторські права, товарні знаки тощо), інфраструктурні засоби підприємства (філософія управління, організаційна культура, концепції, системи управління, фінансові зв'язки, комп'ютерні системи, неформальні об'єднання тощо); окремо було виділено у структури

інтелектуального капіталу підприємства “*eternal structure*” [7].

Стосовно структурного капіталу, до сьогодні існують доволі широкі трактування економістів та дослідників щодо складу такого. Так, за Л. Едвінсоном та М. Мелоуном, структурний капітал включає споживчий та організаційний (останній, у свою чергу, охоплює інноваційний та процесовий капітали); Губерт Сент-Ондж, Т. Стюарт та інші автори зрівнювали ієрархічність структурного капіталу, надали статусу рівноцінного споживчому (у інших моделях інтелектуального капіталу представлений як клієнтський капітал), довівши, що споживачі та клієнти не є власністю організації [5; 22]; Й. Руус, С. Пайк та Л. Фернстрем обґрунтували доцільність виділення капіталу відношень (упрацях російських та українських вчених часто співпадає з поняттям “партнерського” капіталу підприємства), який включав вже напрацьований актив не лише з клієнтами (покупцями товару чи послуги), але і з субпідрядниками й іншими зацікавленими сторонами та партнерами [20].

У даному дослідженні ми не зупиняємося на розгляді та констатації інших структурних елементів інтелектуального капіталу підприємства (“соціальний капітал”, “духовний капітал”, “емоційний капітал”, “вітальний капітал”, “абілітивний капітал”, “інноваційний капітал” тощо), які стали результатами плідних пошуків економістів, практиків та дослідників ХХІ ст., оскільки нам актуальна теоретична обґрунтованість та доцільність підходу у структурній вибудові інтелектуального капіталу підприємства за принципом приналежності власності такого організації та вставлення меж такої приналежності за сучасних особливостей інноваційного розвитку суб'єктів підприємницької діяльності. Результати інтегративного аналізу зовнішньо- та внутрішньо-організаційних складових інтелектуального капіталу підприємства у співвідношенні до ступеня та можливості їх уречівлення представлена у табл. 1.

Таблиця 1. Внутрішньо- та зовнішньоструктурні складові інтелектуального капіталу підприємства

Складові інтелектуального капіталу підприємства	Внутрішньоструктурні	Зовнішньоструктурні
Нематеріальні	філософія управління, організаційна культура, корпоративна довіра, соціальний час, тайм-менеджмент, групові норми використання часу як ресурсу, колективна компетенція, групові когніції тощо	імідж, репутація, довіра та ставлення клієнтів і стейкхолдерів, форсайтинг організаційний та корпоративний, часова політика, встановлення одночасних часових орієнтацій тощо
Матеріальні	патенти, авторські права, бази даних, комп'ютерні системи, прапор, логотип компанії	товарні знаки, бренд, символіка, логотип як символ, краудсорсинг тощо

Джерело: розроблено автором.

Результати аналізу скоріше окреслюють проблему співвіднесення деяких елементів інтелектуального капіталу підприємства, які не бралися до уваги попередниками, відтак, постало питання їх віднесення до зовнішньої чи до внутрішнього складових. Для таких елементів інтелектуального капіталу підприємства процес їх групування базувався на принципі інтегративності та комплексності, з урахуванням походження елемента інтелектуального капіталу, а також його цінністю для співробітників самої компанії, клієнтів, субпідрядників, партнерів; проте для деяких складових означений підхід мав суперечності з огляду на існуючу та зовнішньо реалізовану маркетингову цінність та нематеріалізовану форму певних елементів інтелектуального капіталу організації. Вважаємо за доцільне надати пояснення певним термінам, які використані у таблиці 1. Раніше час як економічна категорія розглядався лише як робочий час – цінний та обмежений ресурс, оптимальне використання якого формувало конкурентні переваги для виробника продукції чи послуги. Перехід до гнучкого робочого графіка у 1970-х роках, поширення командної організації праці у 1980–1990-х роках поставило питання вивчення часу не лише як цінного ресурсу, але і як форми структурування відносин у групах [19]. У радянській та пострадянській науці питання часу побіжно розглядалося у працях вчених, які займалися стадіями розвитку колективу (Л.І. Уманського, О. В. Петровського, А. І. Донцова, Р. Л. Кричевського, А. Л. Журавльова та інших), а також у дослідженнях з вивчення часової організації індивідуальної та спільної професійної діяльності (Д. А. Ошаніна, В.

А. Денисова, Д. Н. Завалішиної, А. М. Лебедева, Ю. К. Стрелкова, В. А. Толочка, Є. В. Шиловой та інших). Згідно з аналізом сучасної наукової літератури окреслюється сім основних теоретичних напрямів дослідження відношення до категорії часу в соціогрупах. Поняття “соціального часу” нами приймається в розумінні Т. А. Нестік і являє собою об’єктивні стосунки між діями людей, соціальними явищами та процесами, а також як суб’єктивне відображення цих стосунків у груповій свідомості – загальноприйняті в певній соціальній групі уявлення про часові відношення між культурно значущими процесами та явищами, які закріплюються та відтворюються за допомогою культурних кодів в актах комунікації [19]. Групове ставлення до часу впливає на економічну поведінку. Корпоративний форсайт – система заходів, організаційних процесів, структур, норм та цінностей, які підтримують здатність організації передбачати та випереджувати зміни, трансформуючи свою діяльність на основі аналізу трендів та сценаріїв розвитку подій; розглядається як стійка характеристика організаційної культури, що підтримується корпоративними інститутами та процесами [6, 8, 4]. Управління колективною діяльністю за високого ступеня невизначеності середовища, постійного прискорення змін, вимагає розуміння соціально-психологічних механізмів, які забезпечують узгодження групи з дефіцитом часу та постійними змінами його структури.

На нашу думку, розглядаючи складові сучасних матеріальних та нематеріальних активів підприємства, наведених у таблиці 1,

варто зупинитися на розгляді такого питання, як символіка. Символ підприємства є важливим, оскільки засвідчує про особливість, економічну значущість та могутність даної організації. Фірмові знаки, прапор, символіка, свої стандарти є не лише демонстрацією “родовитості”, але і робота з підсвідомістю, оскільки “зчитування” клієнтами відбувається не слів чи образів, а символів (людині притаманні типи мислення: образне, логічне, символічне), [12].

З даного приводу можна вказати наробки В. А. Ванеєва, який пропонує у структурі інтелектуального капіталу організації замінити поняття “людський капітал” на поняття “особистісний капітал”, оскільки таке більш точніше відображає процес прирощення інтелектуального капіталу підприємства шляхом інвестування суспільством у людину, яка вже засвоїла певні знання, цінності та норми, тобто людину, яка вже перетворилася в особистість [15]. Відтак, структура інтелектуального капіталу підприємства складатиметься з “особистісного капіталу” та “організаційного капіталу” [15]. Як бачимо, у даній моделі відсутній ринковий (клієнтський) капітал, оскільки, на думку В. А. Ванеєва, такий виступає тією “обставиною”, яка затримує або стимулює ефективне формування та використання інтелектуального капіталу підприємства, але не є його частиною, а входить до складу більш загального поняття “нематеріальних капіталів” компанії [15].

Дискусійними є погляди Н. К. Лекаркіної на структуру інтелектуального капіталу підприємства, оскільки, на думку дослідниці, людський капітал не має входити до складу інтелектуального капіталу організації. Обґрунтування такої думки базується на тому, що “не існує ніякої можливості чи способу закріпити його (даний капітал) за конкретною фірмою; ...хоча людський капітал і не входить у структуру інтелектуального капіталу організації, проте сприяє формуванню структурного капіталу і таким чином збільшує вартість бізнесу компанії та його інтелектуальної власності; результат дії людського капіталу також може бути відображений у межах оцінки бізнесу підприємства, у випадку, якщо бенефіціант компанії шляхом своїх особистих зв’язків сприяє збільшенню її капіталізації, проте при продажі компанії такий ефект не зберігається” [18].

Доволі часто вибір моделі структуризації інтелектуального капіталу підприємства визначався цілями та особливостями самого підприємства. Так, зокрема, при вирішенні питання управління вартісною оцінкою фірми та підвищенні її ринкової привабливості, обиралася структура інтелектуального капіталу підприємства, яка демонструвала джерела виникнення та взаємодії структурних елементів інтелектуального капіталу між собою, які у результаті мали певними способами трансформуватися з “невидимих активів” у традиційний вид капіталу. Відповідно, основне завдання полягало у висвітленні та забезпеченні ефективної трансформації капіталів компанії з метою максимізації її ринкової вартості. Можна навести моделі інтелектуального капіталу Д. Андрісена та Р. Тісена, які виокремили п’ять груп інтелектуального капіталу організації: навички та неформалізовані знання; технології та формалізовані знання; первинні процеси та процеси управління; загальні моральні цінності та норми; цінні ресурси та надбання (існуюча клієнтська база, торгівельна марка та імідж, мережа субпідрядників тощо), [11]; Р. Каплан та Р. Нортон виділили три групи: людський капітал (наявність умінь, таланту, ноу-хау для реалізації інноваційної діяльності); інформаційний капітал (інформаційні системи, інфраструктура та інноваційні прикладні знання); організаційний капітал (культура, лідерство, командна робота), [16]. У даний період еволюція теорії інтелектуального капіталу, окрім традиційних концепцій управління підприємством, збагачувалася і новими – заснованими на підвищенні цінності організації для стейкхолдерів, і включи елементи інтелектуального капіталу, які за своїми властивостями та характеристиками відмінні від матеріально-грошових ресурсів [17]. Суттєвим є твердження А. Уайлмен та І. Каді, що даний капітал охоплює ту частину невідчутного, яка принципово не може мати прямої грошової оцінка та є невіддільною від компанії, яка їх сформувала, на відміну від активів, які можна виміряти у грошових одиницях та які можуть існувати за межами фірми [1; 9].

С. В. Валдайцев дане поняття також розглядає як численну сукупність нематеріальних активів підприємства (навчений персонал, постійні клієнти тощо), які на практиці характеризують конкретну організацію, оскільки

певна сукупність специфічних нематеріальних активів може бути лише у конкретного підприємства. Таким чином, як об'єкт оцінки інтелектуального капіталу підприємства виявляється прив'язаним до оцінки певного суб'єкту господарської діяльності і виступає лише як частина оцінки певного конкретного бізнесу, об'єкти інтелектуальної власності частіше є предметом самостійної оцінки незалежно від того, кому вони належать на певний момент часу [14]. Ми вважаємо, що означену нами проблему структуризації інтелектуального капіталу підприємства варто розглядати у контексті сучасних питань саморозвитку, самовираження та реалізації творчого потенціалу працівників організації, які набувають особливої актуальності за високого ступеня динамізму економічного середовища та нестабільності бізнес-простору, а не з позиції привласнення знань та інформації, якими володіють працівники, а також носії потенційних знань, навичок чи умінь. Відтак, змінюється власне підхід до розгляду інтелектуального капіталу підприємства як результату, який має певного власника, на інтелектуальний капітал підприємства як процес творчого та інноваційного саморозвитку організації як динамічної соціальної системи. Такий підхід нам вбачається доцільним з огляду і на той факт, що власне у свій час фізичний потенціал за індустріального етапу розвитку економіки також не був невід'ємною складовою людини як його носія і питання застосування даного активу лежало у площині ефективного використання фізичних можливостей працівника. Відповідно, вирішення питання структури інтелектуального капіталу підприємства має розглядатися через призму рівня якості та розвитку соціального капіталу підприємства, оскільки сама природа інтелектуального капіталу організації має соціальне походження – соціальну природу. Інтелектуальний капітал підприємства може набувати різних форм (про що вже йшлося вище), комбінація яких дійсно здатна підвищувати вартість підприємства, проте провідне місце у такій таксономії має належати соціальному капіталу організації. Саме соціальний капітал підприємства виконує найважливіші та найбільш значимі функції, які забезпечують ефективну роботу сучасного підприємства. Складові соціального капіталу підприємства (згідно теорії соціального капіталу:

довіра, цінності, соціальні мережі тощо) прискорюють швидкість руху інформації та формування й розвиток нового знання, яке ми розглядаємо як інноваційне. Цінним є твердження А. А. Арт'ємова, що знання (інформація) як таке у межах організації є “локальним публічним благом” [12]. Безумовно, формування вищезначених інформаційно-знанневих активів підприємства носить колективний характер – виступає як цілісна соціальна система, що здатна до самоорганізації, а також продукування та інтеграції інноваційного знання. З цього приводу хочеться навести думку К. Вілліамса та Ю. Дюрансе, які розглядали відносини та зв'язки як потік ресурсів, які можуть бути матеріальними, а також нематеріальними, включаючи соціальну та емоційну підтримку, товариство, час, інформацію, експертизу, ділові операції, спільну діяльність тощо (вищезначені поняття наразі розглядаються дослідниками як складові соціального капіталу підприємства), [10].

Таким чином, визнання соціального капіталу як такого та його цінності надає менеджерам можливості щодо оцінки та виміру можливостей введення інновацій у своїй організації; результати такої оцінки безумовно і впливатимуть на ринкові вартісні показники самої компанії. У такий спосіб власне розширюється оцінка підприємства лише з урахуванням продуктів інтелектуальної власності підприємства (патенти, авторські права, торговельна марка тощо), оскільки увага також акцентується на можливості забезпечення інноваційного процесу певного суб'єкта підприємницької діяльності. Вищезначене узгоджується з поглядами М. Мак-Ілрея, яким саме соціальний капітал підприємства визнавався як найцінніший, оскільки дана форма інтелектуального капіталу підприємства не лише стимулює генерацію інших видів інтелектуального капіталу підприємства, але і здатна до саморозвитку: “I will now lay claim to the assertion that social innovation capital (SIC) is, in fact, the most valuable form of IC. I say this because it is the only form of IC that has as its purpose the creation of all other forms of intellectual capital (IC), including itself. Social innovation capital is therefore a necessary precondition (or antecedent) to the production of all forms of IC, including valuable intellectual property (IP), such as patents, trademarks, and copyrights. In the absence of

SIC – or in the presence of weak SIC – the effects of even the most IP are merely ephemeral” [3].

Грунтуючись на вищезначеному та погоджуючись з тим, що інновації є прикладом соціального процесу, а соціальний капітал є основним капіталом інтелектуального капіталу підприємства, доходимо висновку, що інтелектуальний капітал можна розглядати не лише як результат, але і як процес соціальної природи. Особливістю даного процесу та притаманною йому рисою є онтогенетичність за умов здорового інноваційного середовища у розумінні дослідника: “one of the key lessons from complexity theory is that visions of managing self-organizing systems are illusory, especially when it

comes to ‘managing’ collective behaviors in dynamic systems. According to this insight, knowledge-making in human social systems is arguably independent of outside intervention despite managers’ best intentions, so the best we can ever hope to achieve in encouraging innovation is to manage the surrounding conditions – the innovation climate, if you will” [3].

Вектор напрямку розвитку соціального капіталу підприємства спрямований від внутрішньо-структурного до зовнішньо-структурного формування складових з кореляцією ступеня матеріалізованості інтелектуальних активів підприємства представлено на рис. 1.

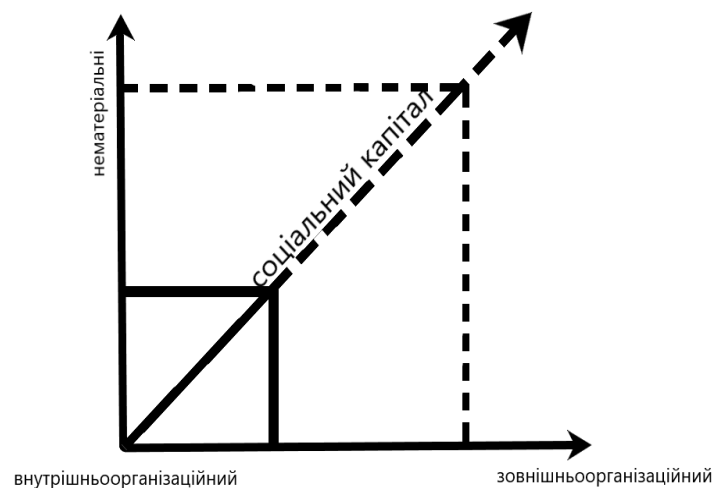


Рис. 1. Розвиток соціального капіталу підприємства

Джерело: розроблено автором.

Отже, побудова структури інтелектуального капіталу підприємства має ґрунтуватися на принципах системності, узгодженості її елементів та законів формування і саморозвитку відкритих складних динамічних систем. Також переконані, що не є можливим поступальний та повільний розвиток структури інтелектуального капіталу підприємства – структура виникає системно на новому рівні, коли всі її основні складові елементи відповідають такому, і власне є внутрішньо взаємно згодженими.

#### Висновки та перспективи подальших досліджень

Дослідження з теорії інтелектуального капіталу вказує на відсутність загальноприйнятого розуміння його структури та структурних елементів; наведені моделі та схеми різняться за ступенем деталізації складових та

структурних елементів. Власне оцінка привласнення та уречевленої приналежності елементів моделей інтелектуального капіталу підприємства була актуальною як для дослідників категорії інтелектуального капіталу підприємства, так і для теоретико-методологічних розробок з даного питання. Переоцінка значення соціального капіталу у сучасному розвитку інтелектуального капіталу підприємства, який розглядається як складна соціальна та динамічна система, створює підстави як для перегляду самого ієрархічного принципу структурної побудови даного капіталу організації, так і виокремлення складових елементів інтелектуального капіталу підприємства в новітніх умовах економічного середовища. Подальші розвідки та генеза теорії інтелектуального капіталу будуть пов’язані з теоретичним обґрунтуванням просоціальної

домінанти інтелектуального капіталу та потенціалу підприємства, зокрема досліджені структуротворчих та синергетичних функцій соціального капіталу, що безумовно викличе появу альтернативних моделей структури інтелектуального капіталу підприємства.

### References

1. Caddy, I. (2000). Intellectual capital: recognizing both assets and liabilities. *Journal of Intellectual Capital*, 2, 129–146.
2. Edvinsson, L. & Malone, M. S. (1997). *Intellectual Capital*. New York : Harper Business.
3. McElroy, M. W. (2002). Social innovation capital. *Journal of Intellectual Capital*, 30 (1), 35–49.
4. Rohrbeck, R. (2011). *Corporate Foresight. Towards a Maturity Model for the Future Orientation of a Firm*. Berlin-Heidelberg : Springer-Verlag.
5. Saint-Onge, H. (1996). Tacit knowledge: the key to the strategic alignment of intellectual capital? *Strategy and Leadership*, 24 (2), 10–16.
6. Slaughter, R. A. (1996). Futures studies: from individual to social capacity. *Futures*, 28 (8), 751–762.
7. Sveiby, K. E. (2010). *Methods for Measuring Intangible*. Retrieved from <http://www.sveiby.com/articles/MeasureIntangible.html>.
8. Tsoukas, H. & Shepherd, J. (2004). Coping with the future: developing organizational foresightfulness. *Futures*, 36, 137–144.
9. Wileman, A. A. (1999). Capital idea. *Management Today*, 2, 129–146.
10. Williams, K. & Durrance, J. (2008). Social Networks and Social Capital. *Rethinking Theory in Community Informatics*, 4 (3), 2–16.
11. Andriessen, D. & Tissen, R. (2004). Nevesomoe bogatstvo. Opredelite stoimost vashey kompanii v ekonomike nematerialnyih aktivov [Weightless Wealth: find your real value in a future of intangible asset]. Moskva: Olimp-Biznes [in Russian].
12. Artemov, A. A. (2015). Model otsenki urovnya ugroz informatsionnykh vyzovov informatsionnogo prostranstva sotsialno-telekommunikatsionnoy sistemy [Technique of the assessing level of information threats of challenges to the content plane of infospace of socio-telecommunication system]. *Informatsionnyye voyny*, 3 (35), 83–97 [in Russian].
13. Bruking, A. (2001). *Intellektualnaya sobstvennost* [Intellectual Property]. Sankt-Peterburg : Piter [in Russian].
14. Valdaytsev, S. V. (2010). *Otsenka intellektualnoy sobstvennosti* [Assessment of intellectual property]. Moskva: Ekonomika [in Russian].
15. Vaneev, V. A. (2013). *Otsenka urovnya ispolzovaniya intellektualnogo kapitala innovatsionno aktivnyim predpriyatiem* [Assessment of level of use of the intellectual capital by innovatively active enterprise] (Avtoreferat dissertatsii kandidata ekonomicheskikh nauk). Institut ekonomiki Uralskogo otdeleniya Rossiyskoy akademii nauk, Ekaterinburg [in Russian].
16. Kaplan, R. S. & Norton, D. P. (2007). *Strategicheskie kartyi. Transformatsiya nematerialnyih aktivov v materialnyie rezultaty* [Strategy maps. Converting intangible assets into tangible outcomes]. Moskva: Olimp-Biznes [in Russian].
17. Kelchevskaya, N. R. & Chernenko, I. M. (2014). *Upravlenie intellektualnyim kapitalom promyshlennogo predpriyatiya* [Management of the intellectual capital of the industrial enterprise]. Ekaterinburg: Izdatelstvo Uralskogo universiteta [in Russian].
18. Lekarkina, N. K. (2017). *Intellektualnyiy kapital v otsenke intellektualnoy sobstvennosti* [Intellectual capital in the valuation of intellectual property]. *Otsenka investitsiy*, 1(5), 64–75 [in Russian].
19. Nestik, T. A. (2014). *Sotsialnaya psihologiya vremeni* [Social psychology of the time]. Moskva: Institut psihologii RAN [in Russian].
20. Roos, G., Pike, S. & Fernstrum L. (2010). *Intellektualnyiy kapital: praktika upravleniya* [Managing Intellectual Capital in Practice]. Sankt-Peterburg: Vysshaya shkola menedzhmenta [in Russian].
21. Sobko, O. M. (2014). *Intelektualnyi kapital pidpriemstva: kontseptualizatsiia-funktsionuvannia-rozvytok* [Intellectual capital at enterprise: concept-functioning-development]. Ternopil: Krok [in Ukrainian].
22. Stewart, T. A. (1999). *Intellektualnyiy kapital. Novyyi istochnik bogatstva organizatsii* [Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations]. In Inozemtsev V. L. (Ed.) *Novaya postindustrialnaya volna na Zapade. Antologiya* (pp. 372–400). Moskva: Academia [in Russian].

## INTELLECTUAL CAPITAL: PROBLEM OF THE STRUCTURE

**O. Yavorska**

*e-mail:* yavorska-oksana@ukr.net  
Kyiv National Linguistic University  
vul. Vel. Vasylykivska, 73, Kyiv, 03150, Ukraine.

*This paper discusses «intellectual capital» as a modern concept that influences business processes and growth of the enterprises. Intellectual capital, as an integral part of the general capital of business entities, should be accumulated and constantly be reproduced. The substantial part of intellectual capital is human capital (know-how, knowledge, practical skills, abilities and experience of organization employees, their education and creativity). The analysis of scientific sources shows that an exhaustive understanding of the nature of intellectual assets is not yet formed. Nevertheless, tendencies to create postindustrial space dictate the need to find ways to develop and improve the intellectual component of the enterprises. The considering the term "intellectual potential" for the purpose of creation of evolution of an essence of the studied concept and development of vectors of the theory of the intellectual capital are offered. The research into measuring the intellectual capital and the external resources of companies has produced a plethora of proposed methods and theories over the last years. It aims at exploring and assessing the extent of awareness of such concept. The paper dwells on conceptual approaches to the theory of intellectual capital. The research rests on objective principles of the systems approach, economic analysis, logical and comprehensive approach to assessment of economic phenomena and processes. We have used a set of general and special methods in this article (they are historical method, logical method, method of analysis and method of synthesis; abstract and logical methods (for theoretical generalizations and drawing conclusions). Findings are used to support existing managerial practices and policies for better retention practices and management of human resources.*

**Keywords:** information-oriented economy, intellectual capital, human capital. structure.

## ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ: ПРОБЛЕМЫ СТРУКТУРЫ

**О. Г. Яворская**

*e-mail:* yavorska-oksana@ukr.net  
Киевский национальный  
лингвистический университет  
ул. Большая Васильковская, 73,  
г. Киев, 03150, Украина

*В статье делается акцент на «интеллектуальный капитал» как современное понятие, которое влияет на бизнес-процессы и экономический рост предприятий. Интеллектуальный капитал как неотъемлемая часть общего капитала предприятия, требует организации системы мероприятий по накоплению и качественного воспроизводства данного вида капитала. Существенная часть интеллектуального капитала – человеческий капитал (ноу-хау, знание, практические навыки, способности и опыт организационных сотрудников, их образования и креативности). Анализ научных источников показывает, что исчерпывающее понимание природы интеллектуальных активов еще не сформировано. Тем не менее, тенденции формирования постиндустриального пространства диктуют необходимость в поиске способов развития и улучшения интеллектуальных активов предприятий. Рассмотрение термина «интеллектуальный потенциал» актуально в эволюционном аспекте познания сущности изучаемого понятия и развития векторов теории интеллектуального капитала. Исследование по оценке интеллектуального актива и внешних нематериальных ресурсов субъектов хозяйственной деятельности охватило широкий спектр предложенных методов и теорий за последний период. Это активизирует степень исследования по изучению и разработке данного понятия. Данное исследование останавливается на концептуальных подходах в теории интеллектуального капитала. Исследование опирается на объективные принципы подхода систем, экономического анализа, логического и комплексного подхода к оценке экономических явлений и процессов. Мы использовали ряд общих и специальных методов в этой статье (исторический и логический методы, метод анализа и синтеза; абстрактный и логический методы (для теоретических обобщений и формирования выводов). Результаты могут быть использованы при разработке организаторских методов и политики улучшения интеллектуальных и человеческих активов.*

**Ключевые слова:** информационно-ориентированная экономика, интеллектуальный капитал, человеческий капитал предприятия, структура.