

**В. В. Кавецький**

## **КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА У СВІТЛІ РЕАЛІЗАЦІЇ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ**

*Розглянуто підходи до визначення поняття «інтелектуальний капітал» з метою його уточнення та адаптації до умов діяльності вітчизняних підприємств. Визначено особливості інтелектуального капіталу та його подібність і відмінність від фізичного капіталу. Визначено основні складові інтелектуального капіталу та їх взаємозв'язок; відображено групи показників, які відповідають структурі інтелектуального капіталу підприємства. Запропоновано основні напрямки розвитку інтелектуального капіталу як конкурентної переваги підприємства.*

### **Вступ**

Конкуренція є дуже тонким та гнучким механізмом. Гнучкість механізму конкуренції виявляється в його миттєвій реакції на будь-яку зміну обставин. Конкуренція — одна з існуючих ознак ринків, механізм регулювання виробництва. Конкуренція відображає систему взаємовідношень між виробниками та споживачами певного товару з приводу встановлення цін, обсягів пропозиції товарів на ринку тощо.

Конкуренція на ринку створила дуже складну і важливу проблему для успішної діяльності підприємства — забезпечення стійкого положення на конкурентному ринку. Таку стійкість в сучасних умовах може забезпечити пошук кореневих компетенцій (потенціал активної частини ресурсів) за рахунок інноваційного та інформаційного підходів.

В умовах постіндустріального суспільства особливої ваги набувають саме внутрішні аспекти діяльності підприємства. Основним принципом управління підприємством стає «командна робота» — новий вид діяльності, який сприяє ефективному використанню інтелектуального потенціалу працівників. В зв'язку з цим, для формування нових конкурентних переваг і забезпечення конкурентоспроможності особливе значення мають інтелектуальні ресурси підприємства.

Вивчення основних положень теорії конкурентної боротьби та їх еволюції показує, що в постіндустріальних економіках найбільш стійкою і тривалою конкурентною перевагою, яка визначає ринкову вартість підприємства, є визначене поєднання нематеріальних факторів виробничих сил: знань і навичок, інтелектуальних продуктів, технологічних секретів тощо. Тобто інтелектуальний капітал підприємства є однією з основних переваг багатьох сучасних підприємств, які ставлять собі за мету стабільний розвиток і закріплення позицій на ринку за рахунок підвищення своєї конкурентоспроможності.

Теоретичні і практичні аспекти інтелектуального капіталу підприємства (організації) розглядались в роботах іноземних і вітчизняних авторів. Це, передусім, наукові праці іноземних науковців: Е. Брукінг, Т. Стюарта, Л. Едвінссона, Г. Мінцберга, М. Мелоуна, Ф. Фукуями, Р. Уотермена, К. Свейбі, М. Портера, В. Іноземцева, С. Клімова, М. Бендікова, О. Гапоненко, А. Козирева, Б. Леонт'єва та інших.

В Україні розгляд аспектів інтелектуального капіталу значно запізнився. До помітних досліджень інтелектуального капіталу в Україні варто віднести роботи В. Гейця, О. Бутнік-Сіверського, А. Чухно, П. Цибулева, А. Колота, В. Прошака та інших.

### **Постановка завдання**

На жаль, в проведених дослідженнях поки що недостатньо повно враховуються специфічні особливості становлення інтелектуального капіталу вітчизняних підприємств, його оцінки і ролі в підвищенні їх конкурентоспроможності.

На сьогоднішній день поняття «інтелектуальний капітал» не використовується в явному вигляді в жодній міжнародній конвенції, законодавчому акті або нормативному правовому документі нижчого рівня. Більш того, чіткого визначення поняття «інтелектуальний капітал» не існує, однак це не заважає спеціалістам його активно використовувати і навіть надавати консультаційні послуги підприємствам і фірмам з даного питання.

Метою даного дослідження є визначення сутності поняття «інтелектуальний капітал підприємства» як суттєвого фактору конкурентоспроможності підприємства, а також розгляд особливостей його формування, розвитку і оцінювання в сучасних умовах.

### Результати дослідження

Багато авторів свого часу пропонували визначення інтелектуального капіталу. Так, наприклад, американський економіст Т. Стюарт розуміє під інтелектуальним капіталом деяке інтегральне утворення, виділяючи в ньому три складові частини: людський капітал (наявність знань та вмій використовувати їх для задоволення потреб клієнтів); структурний капітал (форми, методи, структури, які дозволяють ефективно здійснювати збір, тестування, організування, фільтрування, зберігання і розподіл існуючого знання) і споживчий капітал (взаємовідносини організації зі споживачами її продукції) [1]. Е. Брукінг розуміє під інтелектуальним капіталом нематеріальні активи, без яких компанія не може існувати і розвивати конкурентні переваги [2]. Л. Едвінссон визначив інтелектуальний капітал як знання, яке можна конвертувати в вартість, відносячи до нього людський капітал, елементами якого є знання, навички, моральні цінності персоналу, культуру праці, і структурний капітал, який містить ноу-хау, організаційну структуру, патенти і торгові марки, відносини з клієнтами [3]. Цей підхід до трактування інтелектуального капіталу поділяють багато представників економічної науки: В. Іноземцев, Б. Леонтєв та інші. І. Курнишева розглядає інтелектуальний капітал і як самостійний економічний ресурс, створений в результаті виробничої інтелектуальної діяльності, і як ресурс, який в різних ситуаціях може розглядатися, як праця і як здібність до підприємництва, тобто як складова частина кожного з цих видів ресурсів [4]. С. Дятлов під інтелектуальним капіталом розуміє сукупність знань, досвіду, навичок, різноманітних результатів творчої діяльності особи, які не відокремлюються від його власника. Інтелектуальний капітал, втілений в активи, є інтелектуальною власністю (патент, авторське право, виробничі секрети, ноу-хау, товарні знаки, права на дизайн) [5].

Значна частина інтелектуального капіталу підприємства пов'язана з працівниками підприємства, які є основним джерелом і генератором знань. Для того щоб зі звільненням працівника з підприємства інтелектуальний капітал підприємства не знижувався, актуальними є задачі формування структурної складової інтелектуального капіталу на основі людського капіталу. Дані задачі проявляються у розв'язанні внутрішніх протиріч людського капіталу організації, а саме, формуючи такі види людського капіталу як ринковий, структурний і споживчий.

Інтелектуальний капітал має свої особливості, які суттєво впливають на його використання на підприємстві, можливості оцінювання та управління. Інтелектуальний капітал багато в чому схожий на фізичний капітал. Обидва капітали виникають як результат вкладання ресурсів (грошей, матеріальних ресурсів, знань, кваліфікації) для виробництва товарів і послуг. Обидва капітали приносять своєму власнику дохід. Обидва капітали морально зношуються, причому інтелектуальний капітал навіть більше (знання знецінюються). Обидва потребують витрат на своє підтримання. В той же час між ними спостерігаються і відмінності (табл. 1).

Таблиця 1

Відмінності фізичного і інтелектуального капіталу [6]

Фізичний капітал	Інтелектуальний капітал
Матеріальна природа	Нематеріальна природа
Результат минулих дій	Оцінка дій в майбутньому
Оцінка за затратами	Оцінка за вартістю
Переважно фінансове оцінювання	Комбінація фінансових та нефінансових оцінок
Періодичне оцінювання	Безперервне оцінювання
Організація володіє всім капіталом	Організація володіє лише частиною капіталу

На наш погляд, особливості інтелектуального капіталу проявляються і в інших аспектах:

- вартість інтелектуального капіталу практично неможливо визначити затратним методом, бо різниця між балансовою вартістю і його ринковою ціною може бути надзвичайно великою;
- підвищення вартості інтелектуального капіталу часто приводить до підвищення попиту на нього, бо дорожче, конструктивне і опрацьоване знання дасть кращі результати з меншими витратами на його доопрацювання і використання на підприємстві;
- інтелектуальний продукт має більше шансів виходу на ринок і менше бар'єрів в порівнянні з іншими товарами;
- інтелектуальний капітал в процесі його споживання і використання зростає;

— зменшення ринкової вартості об'єктів інтелектуального капіталу найчастіше пов'язане з «тиражуванням» знання, тобто його розповсюдженням за межі підприємства;

— в процесі виробництва товарів або послуг інтелектуальний капітал трансформується з нематеріального стану в матеріальний продукт у вигляді інноваційного товару або послуги.

Врахування особливостей інтелектуального капіталу дає змогу глибше зрозуміти його сутність і забезпечити максимальне і повноцінне використання у всіх сферах виробничо-господарської і комерційної діяльності підприємства.

На думку автора, можна запропонувати таке визначення поняття «інтелектуальний капітал підприємства», яке враховує його роль і особливості застосування на підприємстві. *Інтелектуальний капітал підприємства — це сукупність знань, навичок, вмінь працівників, інтелектуальної власності підприємства і інших нематеріальних активів (сприятливі договори оренди, договори страхування, контракти, клієнтські відносини тощо) які активно використовуються для забезпечення ефективної науково-дослідної, виробничої та комерційної діяльності, формуючи інноваційні продукти або послуги і забезпечуючи конкурентні переваги підприємству.*

Окрім особливостей, інтелектуальний капітал характеризується і комплексом взаємопов'язаних елементів або складових частин, які взаємодіючи між собою, забезпечують підприємству конкурентні переваги.

Е. Брукінг складовими частинами інтелектуального капіталу вважає: людські активи, інтелектуальну власність, інфраструктурні та ринкові активи [2]. Л. Едвінссон структуру інтелектуального капіталу з виділенням в ньому основних внутрішніх компонентів представляє таким чином: інтелектуальний капітал формується з людського капіталу і структурного капіталу; структурний капітал містить клієнтський капітал і організаційний капітал; організаційний капітал складається з інноваційного і процесного капіталів, а процесний капітал, в свою чергу, формується з інтелектуальної власності і нематеріальних активів організації [3]. М. Армстронг виділяє три складові інтелектуального капіталу: людський капітал (знання, вміння, здібності працівників тощо); соціальний капітал (запаси і переміщення знань, які виникають завдяки мережі взаємодій всередині і зовні організації); організаційний капітал (інституціалізоване знання, яким володіє організація і яке зберігається в базах даних, інструкціях тощо) [7]. К. Свейбі використовує дещо іншу класифікацію складу інтелектуального капіталу, поділяючи його на внутрішню і зовнішню структуру, а також на компетенцію персоналу. При цьому існує чітка відповідність між цими способами визначення структури інтелектуального капіталу. Організаційному капіталу відповідає внутрішня структура, споживчому капіталу — зовнішня структура, а людському капіталу — компетенція персоналу [8].

Згідно позиції європейського дослідницького проекту MAGIC (Measuring and Accounting Intellectual Capital — вимірювання і бухгалтерський облік інтелектуального капіталу) інтелектуальний капітал може бути поділений на чотири категорії:

— людський капітал — включає навички, досвід і компетентність компанії стосовно реакції на зміни ринкового попиту і потреб клієнтів;

— організаційний капітал — містить здібності, інфраструктуру і процеси компанії стосовно виробництва і поставки на ринок продуктів і послуг;

— ринковий капітал — здатність компанії до взаємодії з зовнішніми суб'єктами (клієнти, партнери; постачальники і інші зацікавлені сторони);

— інноваційний капітал — здатність компанії здійснювати інновації, покращувати і розвивати невикористаний потенціал і створювати довгострокове багатство.

Загалом склад і структура інтелектуального капіталу описуються різними спеціалістами по-різному і, поки що, загальноприйнятого подання не існує, однак більшість науковців визнає доцільнішим поділ інтелектуального капіталу на людський капітал, структурний (або організаційний) капітал і споживчий (або клієнтський) капітал [9].

Людський капітал організації — це запас здоров'я, знань, навичок і досвіду персоналу (в формі інтелектуальних здібностей та практичних навичок, отриманих в процесі спеціального навчання і практичної діяльності), який є джерелом створення і розповсюдження нових знань або продуктів (послуг) чи дозволяє підвищити ефективність функціонування організації, приносячи організації дохід у вигляді прибутку і є базовим компонентом при формуванні структурного і споживчого капіталу, спільно з якими формує інтелектуальний капітал організації. Людський капітал не належить підприємству. Його головна задача — створення і розповсюдження інновацій (продукту, технології, структури управління).

Структурний капітал — це патенти, ліцензії, винаходи, товарні знаки, організаційна структура,

культура організації, корпоративна культура, інформаційні технології, тобто все, що робить можливою діяльність підприємства. Він більшою мірою є власністю підприємства і може бути відносно самостійним об'єктом купівлі-продажу. Цей капітал зміцнює підприємство і робить його діяльність ефективнішою.

Споживчий капітал — це стосунки підприємства зі споживачами його продукції і постачальниками ресурсів. До нього відносяться: торгова марка, бренд, імідж на ринку, інформація про клієнтів, зв'язки з клієнтами, технології створення клієнтської мережі, технології підприємства з залучення і утримання клієнтів тощо. Значимість споживчого капіталу полягає в забезпеченні підприємству конкурентних переваг у зовнішньому середовищі.

Керівництву підприємства, для забезпечення ефективного розвитку інтелектуального капіталу, необхідно створювати відповідні умови — це соціально-економічні умови життєдіяльності інтелектуальної еліти підприємства; соціальна справедливість у відношенні інтелектуальної еліти підприємства; організаційне забезпечення творчої діяльності спеціалістів підприємства; вдосконалення нормативно-правової бази інтелектуальної праці.

Всі складові частини і елементи інтелектуального капіталу взаємодіють один з одним. Тому недоцільно інвестувати кошти окремо в кожну з цих складових частин. Розвиваючи і вдосконалюючи всі складові частини інтелектуального капіталу, необхідно підтримувати між ними оптимальний баланс. Комплекс таких заходів забезпечить значний ефект і дозволить досягнути високих результатів в отриманні стабільного прибутку, і в успішному розвитку. Наприклад, споживчий капітал може зміцнювати престиж, здатність залучати нових споживачів. Структурний капітал за допомогою трансформації знань правників у різні форми інтелектуальної власності зменшує залежність підприємства від людського фактору. Людський капітал сприяє розробці нових ідей і творчих здібностей, розвитку лідерських, підприємницьких і управлінських якостей.

Ефективність і цінність інтелектуального капіталу загалом є динамічними категоріями. Цінність визначається і зростає лише в контексті конкретної стратегії розвитку підприємства, а використовуючи іншу стратегію, інтелектуальні ресурси можуть бути малопродатними.

Загалом на підприємствах роль інтелектуального капіталу можна оцінити за розмірами та послідовністю інвестицій в дослідження і розробки, однак провести вимірювання і економічне оцінювання даного виду капіталу надзвичайно складно.

Оцінюючи інтелектуальний капітал підприємства, спеціалісти стикаються з великою кількістю проблем. До них відносяться: обмежені можливості формального і адекватного опису і вимірювання інтелектуальних ресурсів; високий ступінь невизначеності результатів наукових досліджень; методологічні проблеми визначення нормативів творчої праці і їх надійність [10]. Часто такі проблеми зводять нанівець можливість нормування інтелектуальних процесів і творчих видів діяльності.

Вітчизняні підприємства для акцентування на своїх конкурентних перевагах можуть відображати три групи показників, які відповідають структурі інтелектуального капіталу підприємства. *Перша група* — це показники, які відображають використання людського капіталу організації: висококваліфікований персонал, професіоналізм працівників, наявність системи мотивації на підприємстві, творчі здібності, практичний досвід і навички працівників, середній стаж роботи працівників, зміна відсотку інноваційних продуктів які вимагають підвищення компетентності працівників. *Друга група* — це показники які стосуються організаційного капіталу підприємства: імідж і бізнес-репутація, марка, бренд, організаційна структура, використання сучасних технологій, ноу-хау, час реакції на запит клієнта, відсоток продукції виготовленої завдяки запатентованим технологіям. *Третя група* — це показники, які формують споживчий капітал підприємства: здійснення страхування ризиків, конфіденційність, оперативність, довготривалі взаємовідносини, наявність індивідуального підходу до клієнтів, вигідні умови співпраці для клієнтів, частка працівників, які забезпечують роботу з клієнтами, динаміка зростання кількості замовлень.

Аналізуючи рівень інтелектуального капіталу підприємства, доцільно враховувати: кількість ресурсів; цінність ресурсів; інтенсивність використання ресурсів; ступінь закріплення ресурсів за підприємством. Доцільно також зауважити, що кожне конкретне підприємство може самостійно визначити систему показників для розрахунку інтелектуального потенціалу і капіталу та визначення стратегії розвитку. А також, що ефективним методом отримання якісної оцінки інтелектуального капіталу є соціологічні опитування.

Для оцінювання рівня або величини інтелектуального капіталу підприємства спеціалісти розробляють і використовують велику кількість різноманітних методик і підходів. Наприклад, К. Свейбі виділяє 34 методи вимірювання інтелектуального капіталу, які згруповані в чотири кате-

горії [8]:

1) *Методи прямого вимірювання інтелектуального капіталу* (Direct Intellectual Capital Methods) — до цієї категорії відносяться всі методи, основані на ідентифікації і оцінюванні в грошовому еквіваленті окремих активів або окремих компонентів інтелектуального капіталу. Після оцінювання компонентів або активів, виводиться інтегральна оцінка інтелектуального капіталу компанії.

2) *Методи ринкової капіталізації* (Market Capitalization Methods) — розраховується різниця між ринковою капіталізацією компанії і власним капіталом її акціонерів. Отримана величина розглядається як вартість її інтелектуального капіталу або нематеріальних активів.

3) *Методи віддачі на активи* (Return on Assets methods) — здійснюється порівняння відношення середнього доходу компанії до відрахування податків за деякий період до матеріальних активів компанії з аналогічним показником для галузі в цілому. Для розрахунку середнього додаткового доходу від інтелектуального капіталу, отриману різницю множать на матеріальні активи компанії. Надалі шляхом прямої капіталізації або дисконтування отриманого грошового потоку можна отримати вартість інтелектуального капіталу компанії.

4) *Метод підрахунку балів* (Scorecard Methods) — ідентифікуються різноманітні компоненти нематеріальних активів або інтелектуального капіталу, генеруються і доповідаються індикатори і індекси у вигляді підрахунку балів або як графі. Застосування даних методів не передбачає грошового оцінювання інтелектуального капіталу.

Розвиток інтелектуального капіталу підприємства залежить від інвестицій. Важливо враховувати прямі та опосередковані інвестиції в інтелектуальний капітал. Інвестиції в освіту, науково-дослідну діяльність, передачу знань, планування та мотивування кар'єрного зростання є прямими інвестиціями в інтелектуальний капітал підприємства. Інвестиції в інформаційні технології, які забезпечують освітню і науково-дослідну діяльність, є опосередкованими інвестиціями. Ефективність прямих інвестицій безпосередньо залежить від опосередкованих інвестицій, які визначають рівень освітніх послуг і дослідних розробок.

Враховуючи важливість інвестицій у складові компоненти інтелектуального капіталу окремі дослідники [11] пропонують підприємству розраховувати величину даних компонентів на основі приведеної вартості майбутніх інвестицій в їх створення, з урахуванням вказаного ризику. Економічний зміст отриманої величини полягає в тому, що це поточна вартість майбутніх інвестицій в створення і розвиток внутрішнього середовища підприємства.

Розрахунок величини вартості структурних активів здійснюється за формулою

$$SA_t = \sum_{i=1}^T \frac{SC_i}{(1+k)^i}, \quad (1)$$

де  $SA_t$  — величина структурних активів підприємства на кінець року  $t$ , грн;  $SC_i$  — інвестиції в створення і розвиток структурних активів в році  $i$ , грн;  $k$  — ставка дисконтування для інвестицій в створення і розвиток структурних активів;  $T$  — період прогнозування, років.

Величина активів, які пов'язані з інноваційною діяльністю підприємства, розраховується як сума відповідних дисконтованих інвестицій в майбутньому періоді

$$DA_t = \sum_{j=1}^P \frac{DC_j}{(1+l)^j}, \quad (2)$$

де  $DA_t$  — величина активів, пов'язаних з інноваційною діяльністю підприємства (інноваційні активи), на кінець року  $t$ , грн;  $DC_j$  — інвестиції в створення інноваційних активів (науково-дослідні і дослідно-конструкторські роботи) в році  $j$ , грн;  $l$  — ставка дисконтування для інвестицій в інновації;  $P$  — період прогнозування, років.

Величина споживчих (клієнтських) активів підприємства розраховується за формулою

$$CA_t = \sum_{g=1}^U \frac{CC_g}{(1+m)^g}, \quad (3)$$

де  $CA_t$  — величина клієнтських активів підприємства на кінець року  $t$ , грн;  $CC_g$  — інвестиції в створення клієнтських активів в році  $g$ , грн;  $m$  — ставка дисконтування для інвестицій в клієнтські активи;  $U$  — період прогнозування, років.

Величина людського капіталу підприємства може бути розрахована, використовуючи відомі моделі приблизного оцінювання величини людського капіталу [12].

Інтелектуальний капітал можна оцінювати за допомогою фінансових і нефінансових показників. Загалом фінансова оцінка інтелектуального капіталу є досить складною задачею в зв'язку з відсутністю ефективних ринкових структур, які здатні визначити реальну ринкову ціну інтелектуальних ресурсів; наявності великої кількості унікальних продуктів для яких відсутні аналоги і методи оцінки вартості тощо. Нефінансові оцінки здійснюються з метою аналізу конкурентоспроможності підприємства, а також факторів цієї конкурентоспроможності. Вони можуть використовуватися зовнішніми і внутрішніми споживачами. В процесі вимірювання інтелектуального капіталу основний акцент доцільно зробити на тих показниках, які дозволяють досягнути стійкого зростання конкурентоспроможності підприємства та його капіталізації.

На думку автора, можна запропонувати такі основні напрямки розвитку інтелектуального капіталу як конкурентної переваги підприємства:

1) для людського капіталу — безперервне навчання працівників підприємства в цілому; підвищення кваліфікації працівників; ефективне використання організаційних (сукупних) знань; ефективний розвиток кадрового менеджменту; мотивація і стимулювання працівників; формування у працівників почуття відданості організації; використання досвіду інших (запозичення і розвиток знань);

2) для структурного (організаційного) капіталу — побудова ефективних організаційних структур; формування прогресивної організаційної структури та адміністративної системи, яка орієнтована на інтенсивний обмін знаннями; створення і вдосконалення внутрішніх інформаційних систем; захист об'єктів інтелектуальної власності; розвиток патентної діяльності;

3) для споживчого капіталу — організація взаємодії з клієнтами і партнерами; формування розвиненої бази даних про клієнтів і споживачів; розвиток брендів; розвиток бізнес-репутації підприємства.

Отже, на сучасному етапі розвитку суспільства інтелектуальний капітал підприємства є однією з конкурентних переваг багатьох сучасних підприємств, які поставили собі за мету стабільний розвиток та закріплення позицій на ринку за рахунок підвищення конкурентоспроможності. Інтелектуальний капітал є ресурсом, за рахунок якого підприємство може урізноманітнити свою діяльність і бути ефективнішим на ринку.

### Висновки

1. Сучасний етап розвитку української економіки характеризується формуванням нових конкурентних переваг, які ґрунтуються на інформаційних ресурсах і елементах інтелектуального капіталу підприємств. В недалекому минулому основні конкурентні переваги підприємства становили технології, пов'язані з матеріальними активами і різноманітні ефекти від масштабів виробництва. Здатність підприємства мобілізувати і використовувати свої нематеріальні активи стала більш значимим фактором.

2. Конкурентоспроможність підприємства в значній мірі залежить від такої характеристики працівників підприємства, як здатність швидко адаптуватися до нових умов виробництва, яка обумовлена наявністю у працівників підприємства професійно-кваліфікаційного потенціалу і знань, що за певних умов надасть можливість сформувати інтелектуальний капітал підприємства.

3. Наявність суттєвого інтелектуального капіталу сучасного підприємства є однією з головних і визначальних конкурентних переваг, що забезпечує стабільний розвиток підприємства і закріплення його позицій на ринку за рахунок підвищення конкурентоспроможності, оскільки ефективне використання інтелектуального капіталу посилює інші конкурентні переваги і сприяє формуванню нових.

4. Розвиток інтелектуального капіталу підприємства здійснюється за умови ефективної взаємодії трьох його складових частин — людського, структурного і споживчого капіталу, в рамках якої відбувається розвиток знань працівників, закріплення цих знань як організаційного компоненту підприємства і їх подальший розвиток та впровадження з метою ширшого використання працівниками.

## СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Стюарт Томас А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций / Пер. с англ. В. Ноздриной. — М.: Поколение, 2007. — 368 с.
2. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал: Пер. с англ. / Под ред. Л. Н. Ковалик. — СПб., 2001. — 288 с.
3. Эдвинссон Л., Мэлоун М. Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости компании // Новая постиндустриальная волна на Западе / Под ред. В. Л. Иноземцева. — М.: Academia, 1999.
4. Курнышева И. Р. Макроэкономическое развитие: тенденции и перспективы. — М.: Наука, 2005.
5. Дятлов С. А., Селищева Т. А. Трансформация форм капитала в условиях роста информатизации экономики // Научные труды ДонНТУ. Серия: экономическая. — Выпуск 103-1. — 2006. — С. 137—143.
6. Интеллектуальный капитал — стратегический потенциал организации: Учебное пособие / Под ред. Гапоненко А. Л., Орловой Т. М. — М.: Издательский Дом «Социальные отношения», 2003. — 184 с.
7. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд. / Пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина. — СПб.: Питер, 2007. — 832 с.
8. Sveiby Karl-Erik, Copyright Paper: Methods for Measuring Intangible Assets (Copyright ©Karl-Erik Sveiby Jan 2001, latest update April 2007.). Режим доступа: <http://www.sveiby.com/Portals/0/articles/IntangibleMethods.htm>
9. Кавецкий В. В. Интеллектуальный капитал комерційної організації як об'єкт дослідження // Економіка: проблеми теорії та практики: Зб. наук. пр. — Выпуск 225: В 3 т. — Т. III. — Дніпропетровськ: ДНУ, 2007. — С. 768—778.
10. Кавецкий В. В. Формування інтелектуального капіталу і інтелектуального ресурсу підприємства // Розвиток наукових досліджень 2006: Пр. Другої міжнародної науково-практичної конференції, м. Полтава, 27—29 листопада, 2006 р.: — Полтава: ІнтерГрафіка, 2006. — Т. 9. — С. 108—112.
11. Попов Е. В., Просвирина И. И. Теоретическая оценка неосязаемых факторов рыночной стоимости фирмы // Журнал экономической теории. 2005. — № 1.
12. Кавецкий В. В. Базові моделі теорії людського капіталу // «Дни науки — 2007». Материалы III Международной научно-практической конференции. — Том 1. Экономические науки. — Днепропетровск: Наука и образование, 2007. — С. 70—76.

Рекомендована кафедрою економіки промисловості та організації виробництва

Надійшла до редакції 26.03.08  
Рекомендована до опублікування 01.04.08

**Кавецкий В'ячеслав Валерійович** — старший викладач кафедри економіки промисловості та організації виробництва.

Вінницький національний технічний університет