

**Д.С. БУТЕНКО**, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки підприємства та менеджменту, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-7027-7767>.

**Ю.Д. Шеянова**, аспірант кафедри менеджменту і бізнесу, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, ORCID <https://orcid.org/0000-0003-1461-6247>

## ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО КАПІТАЛУ СУБ'ЄКТІВ ПІДПРИЄМНИЦТВА

*В статті запропоновано схему формування організаційного капіталу суб'єктів підприємництва. Розглянуто еволюцію сутності поняття «інтелектуальний капітал». Обґрунтовано доцільність використання інтелектуального капіталу в умовах економіки знань. Наведені визначення інтелектуального капіталу вчених та практиків. Розглянуто існуючі класифікації інтелектуального капіталу, які пропонують вчені-економісти. Виокремлено складові інтелектуального капіталу: людський капітал, споживчий (клієнтський) капітал та організаційний капітал. Розглянуто основні риси, які притаманні організаційному капіталу. Приділена особлива увага організаційному капіталу суб'єктів підприємництва. Проведено аналіз динаміки макроекономічних показників інтелектуального капіталу України. Наведено аналітичну інформацію про кількість та витрати на науково дослідні розробки. Проаналізовано існуючі підходи оцінки організаційного капіталу суб'єктів підприємництва. Проаналізовано існуючі показники оцінки організаційного капіталу. Надано рекомендації, щодо напрямів подальшого дослідження.*

*Ключові слова: інтелектуальний капітал, організаційний капітал, знання, ноу-хай, патенти, суб'єкти підприємництва.*

D.S. BUTENKO PhD in economics, Associate Professor of the Department of economy of enterprise and management, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-7027-7767>

Y.D. SHEIANOVA PhD student in economics of the Department of management and business, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, ORCID <https://orcid.org/0000-0003-1461-6247>

### *FORMATION OF THE MECHANISM OF ORGANIZATIONAL CAPITAL OF ENTERPRISES*

*The article is devoted to the theoretical generalization of existing approaches to the formation of the mechanism of organizational capital of enterprises. The purpose of the work is to develop a scheme for the formation of the mechanism of organizational capital of enterprises. To achieve this goal, the following tasks were solved in the work: the conceptual and categorical apparatus of organizational capital of enterprises was specified; the components of organizational capital of enterprises are determined; the theoretical approaches to the estimation of organizational capital are analyzed and generalized; recommendations are given and ways of further research are revealed. The following research methods were used in the article: comparison - to determine the components of organizational capital of enterprises; monographic and method of theoretical generalization - to clarify the conceptual and categorical apparatus of organizational capital of enterprises; statistical analysis - assessment of the level of intellectual potential of the country; systematization - to assess the effectiveness of the use of organizational capital of enterprises. The main results of the study are: development of a scheme for the formation of organizational capital of enterprises. The evolution of the essence of the concept of "intellectual capital" is considered. The expediency of using intellectual capital in the conditions of knowledge economy is substantiated. Definitions of intellectual capital of scientists and practitioners are given. The existing classifications of intellectual capital proposed by economists are*

*considered. The components of intellectual capital are distinguished: human capital, consumer (client) capital and organizational capital. Special attention is paid to the organizational capital of enterprises. The analysis of dynamics of macroeconomic indicators of intellectual capital of Ukraine is carried out. The existing approaches to the assessment of organizational capital of enterprises are analyzed. Recommendations are given on the directions of further research.*

*Keywords: intellectual capital, organizational capital, knowledge, know-how, patents, business entities.*

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** В умовах динамічності змін зовнішнього середовища та кризових явищ в Україні зростає необхідність пошуку шляхів підвищення ефективності підприємницької діяльності. Для реалізації цього завдання необхідно знайти вектор розвитку для вітчизняних суб'єктів підприємницької діяльності, який зможе забезпечити не лише активізацію підприємницької діяльності, а і її вихід на якісно новий рівень ефективності функціонування.

Світова практика свідчить, що сьогодні головним джерелом отримання прибутку є інтелектуальний капітал та інформаційні технології. При цьому фінансовий капітал і виробничі технології стають другорядними факторами виробництва, що були притаманні лише індустріальній економіці. Отже, особливої уваги та дослідження потребують складові інтелектуального капіталу, а саме: людський та організаційний капітал.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичним дослідженням визначення сутності інтелектуального капіталу займалися вітчизняні та іноземні вчені. Так, наприклад, Собко О. М. в своїй роботі [1] досліджує прагматизм економічної діагностики впливу інтелектуального капіталу на креацію вартості підприємства. Висвітлює цікавий підхід, щодо еволюції розвитку інтелектуального капіталу.

Стюарт Т. [2] розглядає можливості розвитку компаній на засадах підвищення ефективності використання інтелектуального капіталу.

Ґрунтовне теоретичне дослідження сутності та складових інтелектуального капіталу проводить Прокопенко І. В. та Босак А. О. [3]

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми,** незважаючи на велику кількість публікацій вчених питанням теоретичного та практичного характеру формування організаційної культури присвячено недостатньо уваги.

**Формулювання цілей статті.** Метою дослідження є розробка схеми формування механізму організаційного капіталу суб'єктів підприємництва.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Формування механізму організаційного капіталу суб'єктів підприємництва необхідно здійснювати за певною схемою, яку представлено на рис. 1.

Перші згадування у про інтелектуальний капітал припадають на кінець 60 років 20 століття. А саме у 1958 році в коментаріях біржових котирувань малих підприємств, що функціонували в інформаційній галузі. [1] Хоча найбільшої актуальності у науковців та практиків менеджменту набуває лише у 90-ті роки. Так, у 1987 р. Ітамі Хіроякі визнає ефект свідомого використання «невидимих активів» («Invisible Assets») найважливішими чинниками успішності функціонування японських корпорацій, що відображали результати фінансової звітності. [5]

На думку Ітамі Хіроякі ключовим в успішному використанні нематеріальних активів є менеджмент їх використання. Бо лише наявність нематеріальних активів в організації не гарантує отримання прибутку або високої ефективності діяльності. Тому можна зробити висновок, що ефективність підприємницької діяльності залежить на сам перед від якісного управління, а вже потім від наявних ресурсів.

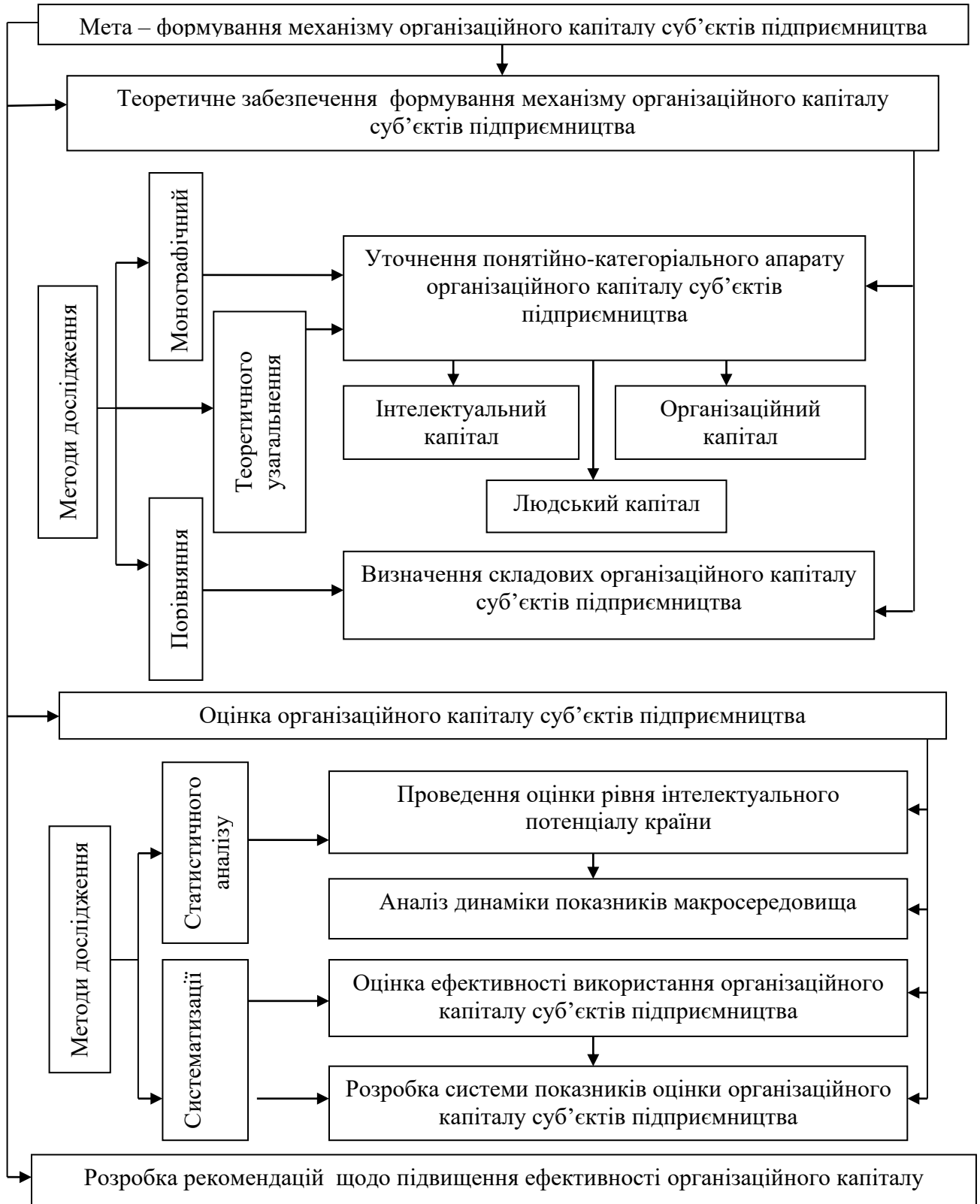


Рис. 1. Схема формування механізму організаційного капіталу суб'єктів підприємництва (власна розробка)

Згодом інтерес до інтелектуального капіталу лише зростає, це можна пояснити активізацією інноваційних процесів в різних галузях економіки, а також появою у 1990 рр. ХХ ст. в науковій літературі нового терміну «економіка знань» («Knowledge Economy»).

На сьогоднішній день існує інтерес, як у науковців так і у практиків, щодо сутності поняття «інтелектуальний капітал». Так, на думку видатного вченого Т. Стюарта, визначення поняття «інтелектуальний капітал» наступне: це нове джерело багатства організацій та «інтелектуальний матеріал, який включає в себе знання, досвід, інформацію та інтелектуальну власність і бере участь у створенні цінностей» [2]. Незважаючи на величезну кількість трактування у інших вчених дане визначення є досить вичерпним та його можна використовувати в сучасних умовах. А, зокрема, на думку практика Ларрі Прусака, прес-секретаря фірми «Ernst&Young», інтелектуальний капітал – це «інтелектуальна матерія, ... взята та використана для створення високоцінних активів». [1]

Окремим напрямом дослідження у науковців є складові інтелектуального капіталу, велика кількість публікацій свідчить про наявності наукового інтересу до цього питання. Так, наприклад, Л. Едвідсон пропонує поділяти інтелектуальний капітал на людський та структурний. При цьому до складу структурного капіталу вчений відносить організаційний капітал та клієнтський капітал. Така класифікація є популярною та висвітлена у працях інших вчених [5]. Це можна пояснити тим, що класифікація Л. Едвідсона використана у методиці оцінювання інтелектуального капіталу організації компанією Scandia Navigator.

Іншу класифікацію інтелектуального капіталу запропоновано Міжнародною бухгалтерською федерацією (International Federation of Accountants (IFAC)), яка пропонує такі складові [6]: людський капітал, споживчий капітал (його ще називають ринковий, клієнтський, інтерфейсний або капітал відносин з зовнішнім середовищем), структурний або організаційний капітал.

Враховуючи специфіку та мету нашого дослідження можна сказати, що до складових інтелектуального капіталу доцільно відносити: людський, організаційний та споживчий капітал. Таку класифікацію було запропоновано Т. Стюартом [2] та підтримано іншими вченими [5].

При цьому під людським капіталом вчені розуміють сукупність знань, практичних навичок, інтелектуальних та творчих здібностей, моральних цінностей працівників підприємства. [5].

А під споживчим (клієнтський) капіталом розуміють систему відносин, що склалися у підприємства з контрагентами, у першу чергу із споживачами, а також бренди, торговельні марки, імідж організації. [5].

Отже, можна зробити висновок, що організаційний капітал є одним з трьох базових елементів інтелектуального капіталу. До складу організаційного капіталу вчені [5]. відносять технології, НДДКР, системи управління, технічне та програмне забезпечення, організаційна структура, культура організації, ноу-хау, документи, що закріплюють права інтелектуальної власності, тощо. А, наприклад, С.М. Ілляшенко до елементів організаційного капіталу відносить: патенти, ліцензії, ноу-хау, товарні знаки, промислові зразки, інформаційне, технічне і програмне забезпечення, організаційна структура, корпоративна культура, мотивації творчої праці. [7].

Якщо розглянути модель інтелектуального капіталу підприємства М. Братніцького і Я. Стрижини, то можна виокремити такі складові організаційного капіталу, табл. 1

Таблиця 1

Складові організаційного капіталу підприємства [8]

Організаційний капітал	Складові
Внутрішня структура	організаційна структура; системи функціонування; інтелектуальна власність; внутрішні процеси; організаційна культура.

Зовнішня структура	ринкові засоби; зв'язки з постачальниками; зв'язки з партнерами зі стратегічних альянсів; зв'язки з іншими структурами в середовищі функціонування підприємства;
Капітал розвитку	інноваційність підприємства; організаційне навчання; стратегія підприємства; готовність до змін.

Цікавою є точка зору Прокопенко І.В. [3], яка узагальнює існуючі точки зору вчених та наводить класифікацію складових організаційного капіталу. Виокремив такі складові елементи: об'єкти інтелектуальної власності, система менеджменту, інфраструктура, соціальні зв'язки та техніко-технологічна підсистема.

Наступним етапом дослідження є здійснення оцінки організаційного капіталу суб'єктів підприємництва. Таку оцінку необхідно проводити за двома напрямки: аналіз зовнішнього середовища та оцінка ефективності використання організаційного капіталу суб'єктів підприємництва.

Аналіз зовнішнього середовища повинне ґрунтуватися на аналізі динаміки показників макросередовища, які характеризують рівень інтелектуального потенціалу країни. Як вже було встановлено раніше, головною складовою інтелектуального капіталу є знання, тому при оцінці макроекономічних показників необхідно розглянути дані які відображають науку та розробки. В табл. 2 представлено статистичні дані витрат на виконання наукових досліджень і розробок за видами робіт за 2010-2019 роки.

Таблиця 2

Витрати на виконання наукових досліджень і розробок за видами робіт за 2010-2019 роки (складено за даними [9])

Період, р.	Витрати на виконання наукових досліджень і розробок - усього, млн.грн	Темпи росту, %
2010 <sup>1</sup>	8107,1	–
2011 <sup>1</sup>	8513,4	105
2012 <sup>1</sup>	9419,9	110,6



2013 <sup>1</sup>	10248,5	108,8
2014 <sup>1,2</sup>	9487,5	92,57
2015 <sup>1,2</sup>	11003,6	116
2016 <sup>2</sup>	11530,7	104,8
2017 <sup>2</sup>	13379,3	116
2018 <sup>2</sup>	16773,7	125,4
2019 <sup>2</sup>	17254,6	102,9

*1 Дані за 2010-2015 роки перераховано без урахування витрат на виконання науково-технічних послуг.*

*2 Дані за 2014-2019 роки наведені без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м.Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.*

Таким чином, можна стверджувати про позитивну динаміку статистичних даних по витратам на виконання наукових досліджень і розробок за видами робіт за 2010-2019 роки. Тепер розглянемо структуру цих витрат, яку представлено на рис. 2.

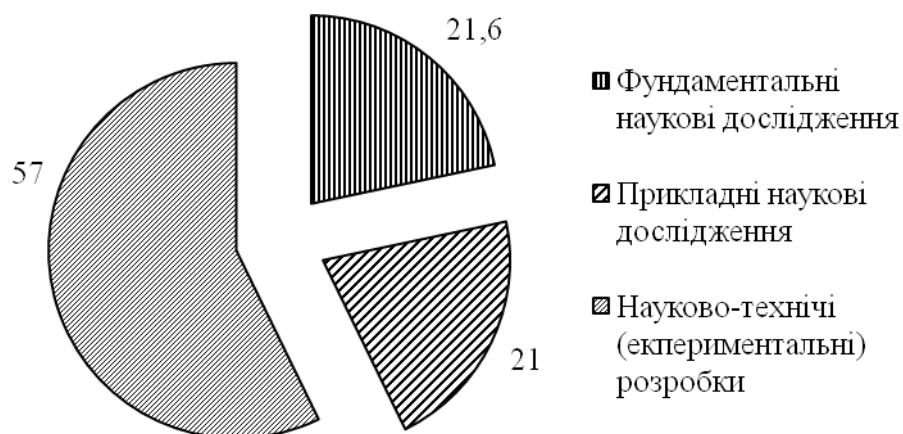


Рис. 2. Структура витрати на виконання наукових досліджень і розробок за видами робіт у 2019 р., % (складено за даними [9])

Так, з рис. 2 видно, що основні витрати припадають на фундаментальні дослідження, їх питома вага складає 57%. При цьому Державний комітет статистики звітує, що упродовж 2018р. наукові дослідження і розробки в Україні виконували 950 організацій, 48,1% з яких належали до державного сектору економіки, 37,0% – підприємницького, 14,9% – вищої освіти. [9]

При цьому кількість працівників, задіяних у виконанні наукових дослідженні поступово збільшується, що підтверджують дані табл. 3.

Таблиця 3

Кількість працівників, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок, за категоріями персоналу (складено за даними [10])

Кількість працівників, осіб	Період, рр.		
	2016	2017	2018
Усього	97912	59392	88128
дослідники	63694	59392	57630
техніки	10000	9144	8553
допоміжний персонал	24218	25738	21945

Також, необхідно зауважити, що у 2018 р. частка виконавців наукових досліджень і розробок (дослідників, техніків і допоміжного персоналу) у загальній кількості зайнятого населення становила 0,54%, у тому числі дослідників – 0,35%. За даними Євростату, у 2016 р. найвищою ця частка була в Данії (3,18% і 2,2%), Фінляндії (3,04% і 2,26%), Великій Британії (2,29% і 1,68%) та Нідерландах (2,28% і 1,39%); найнижчою – у Румунії (0,54% і 0,34%), Кіпру (0,87% і 0,62%), Болгарії (1,09% і 0,71%) та Польщі (1,08% і 0,83%). [9]. Тобто можна казати про наявність інтелектуального потенціалу в Україні.

Доцільно розглянути статистичні дані, що характеризують підготовку наукових кадрів до їх складу можна віднести ряд показників, що представлені в табл. 4.

Таблиця 4

Підготовка наукових кадрів (складено за даними [10 ])

Показник	Період, рр.		
	2016	2017	2018
Кількість наукових установ та закладів вищої освіти, які мають аспірантуру	481	475	431
Кількість аспірантів, осіб	25963	24786	22829
Кількість осіб, які закінчили аспірантуру, осіб	6703	6087	6401
Кількість наукових установ та закладів вищої освіти, які мають докторантуру	282	277	270
Кількість докторантів, осіб	1792	1646	1145
Кількість осіб, які закінчили докторантуру	551	543	963

Отже, згідно даних табл. 4 країна має величезний науковий потенціал, про що свідчить кількість осіб, які закінчили аспірантуру та докторантуру. При цьому приріст кількості осіб, які закінчили докторантуру в 2018 році склав 177 % у порівнянні з попереднім роком. Кількість аспірантів дещо знизилась, це можна пояснити зниженням чисельності установ, які мають аспірантуру.

В цілому аналіз статистичних даних свідчить про наявність інтелектуального потенціалу в державі, тому виникає нагальна потреба в формуванні умов для ефективного його використання. Це стосується, перш за все, таких питань, як мотивація праці наукової спільноти, розробка та удосконалення системи управління сучасною наукою, грамотне реформування наукової галузі.

Далі доцільно проводити оцінку ефективності використання організаційного капіталу суб'єктів підприємництва. Її здійснення неможливе без розробки системи показників оцінки ефективності використання організаційного капіталу суб'єктів підприємництва. Для вирішення цієї задачі в дослідженні пропонується обрати метод аналізу та синтезу, який надасть можливість розробити систему показників оцінки організаційного капіталу суб'єктів підприємництва.

Згідно до методики оцінки інтелектуального капіталу підприємства, розробниками якої є Джим Чен, Жаохі Зу, Гонг Ян Хі, оцінити структурний (організаційний) капітал можна за наступним переліком складом показників: формування культури підприємства; індекс ідентифікації працівників з цілями підприємства; індекс зв'язку між владою, відповідальністю і корисністю; індекс важливості системи контролінгу підприємства; наявність та індекс використання внутрішніх інформаційних мереж; індекс опрацювання і використання бази даних підприємства; фаза господарського процесу; рівень якості продуктів; ефективність функціонування підприємства; індекс взаємопідтримки та співпраці між працівниками; індекс доступності інформації на підприємстві; частка знань. [1] Не зважаючи на те, що така система показників дозволить провести всебічну оцінку структурного (організаційного) капіталу, здійснити її на практиці дуже важко, по перше, через те, що кожен з цих індикаторів може мати величезну кількість показників, а по друге, зібрати необхідні дані для розрахунку у вітчизняних суб'єктів підприємництва дуже складно з технічної сторони та витратне з економічної.

В своїй праці [5] Чуприна О. О. та Чуприн К. С. надають такий перелік показників оцінки організаційного капіталу: частка продукції, що випускається на основі інновацій, права власності на які закріплено у відповідних документах, що належать фірмі; частка продукції, що випускається з використанням знаків фірми для товарів і послуг; обсяг додаткового прибутку, який фірма отримала протягом року внаслідок використання інновацій, а також торговельних знаків для товарів і послуг; кількість документів, отриманих фірмою протягом року, що засвідчують її права на об'єкти інтелектуальної власності, а також обсяг прибутку, який фірма очікує отримати від їх використання; обсяг інвестицій у вдосконалення менеджменту, НДДКР, інформаційне забезпечення діяльності підприємства, у тому числі витрати на комп'ютери, Інтернет тощо; кількість святкових, спортивних, творчих та інших заходів, що проводяться фірмою протягом року для

зміцнення командного духу; частка персоналу, що бере у них участь; тривалість людино-годин, втрачених унаслідок недостатньо ефективних дій менеджменту або поганого клімату в колективі: простоїв, страйків, виробничих конфліктів тощо; частка працівників зі стажем роботи у даній організації понад два роки (аби оцінити стабільність персоналу) тощо. Запропонована система оцінки є досить зрозумілою та може бути використана для оцінки організаційного капіталу вітчизняних суб'єктів підприємництва.

На основі робіт Л. Едвінсона і М. Мелоуна можна виокремити такі показники оцінки організаційного капіталу : задоволеність співробітників; частка витрат на навчання; середній вік патентів/забезпеченість оргтехнікою; час обробки інформації; інформаційна ємність. [11]. Ці показники не відображують всі складові організаційного капіталу, проте можуть бути використані в системі показників оцінки організаційного капіталу суб'єктів підприємництва.

**Висновки з даного дослідження і перспективи.** Перехід суспільства в нову еру – еру інформатики, новітніх технологій і комп'ютеризації – спричинили у багатьох країнах світу розбудову громадянського суспільства, його демократизацію, покращення якості життя населення, тобто появу інноваційних змін, зумовлених активізацією використання інтелектуального капіталу та його складових. До яких належать: людський капітал, споживчий капітал та організаційний капітал. Проведене дослідження було зосереджено саме на організаційному капіталі, а саме на формуванні механізму організаційного капіталу суб'єктів підприємництва.

Запропонована схема формування механізму організаційного капіталу суб'єктів підприємництва передбачає наявність трьох основних блоків: теоретичного забезпечення, здійснення оцінки та надання практичних рекомендацій, щодо підвищення ефективності використання організаційного капіталу.

У подальших дослідженнях необхідно узагальнити розглянуті системи оцінки організаційного капіталу та побудувати універсальну систему показників, яку можна використовувати для вітчизняних підприємств. Також необхідно розробити практичні рекомендації для підвищення ефективності використання організаційного капіталу.

### Список літератури

1. Собко О. М. Інтелектуальний капітал і креація вартості підприємства: моногр. / О. М. Собко. – Тернопіль : ТНЕУ, 2016. – 444 с.
2. Стюарт Т. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организации / Томас А. Стюарт : пер. с англ. В. Ноздриной. – М. : Поколение, 2007. – 368с
3. Прокопенко І. В. Сутність і структура інтелектуального капіталу підприємств // НУ «Львівська політехніка». – 2016. – С.
4. Hiroyuki I. Mobilizing Invisible Assets / Hiroyuki Itami, Thomas W. Roehl. – Cambridge, Massachusetts, London: Harvard University Press. – 1987. – 201 p. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://203.128.31.71/articles/067457771X%20Mobilizing%20Invisible%20Assets1.pdf>].
5. Чуприна О. О. Методологічні підходи до оцінювання інтелектуального капіталу / О. О. Чуприна, К. С. Чуприн // Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». – 2013. – №3. – С.22-34
6. Кравчук Н. О. РОЛЬ Структурного капіталу підприємства у складі його інтелектуального капіталу / Н. О. Кравчук // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2014. – №6.– С.216-218
7. Ілляшенко С.М. Актуальні проблеми управління інтелектуальним капіталом підприємства / С. М. Ілляшенко // Механізм регулювання економіки. – 2008. – №2. – С. 91-101

8. Przedsiębiorczość i kapitał intelektualny / Bratnicki Mariusz, Stryżyna Janusz, Butrym Kamiła. – Katowice: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, 2001. – s. 70]

9. Офіційний сайт Держкомстат України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>

10. Наукова та інноваційна діяльність: статистичний збірник за 2018 рік / Державна служба статистики України. – К. : Держаналітінформ. – 107 с.

11. Edvinsson, L. Intellectual Capital. Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Roots / L. Edvinsson, M. Malone. – N. Y. : Harper Business, 1997. – 225 p